

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Социально-педагогические условия совершенствования
самообразования педагогов образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

дата подпись

Исполнитель:
Бутыгина Наталья Леонидовна
обучающийся МВМО-1501z
группы

подпись

Руководитель ОПОП:
Е.В. Коротаева

подпись

Научный руководитель:
Бывшева Марина Валерьевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ	10
1.1. Проблема самообразования педагогов в историческом контексте и на современном этапе	10
1.2. Педагог как субъект самообразования.....	17
1.3. Социально-педагогические условия образовательной организации как фактор совершенствования самообразования педагогов.....	24
Выводы по первой главе.....	30
Глава 2. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	32
2.1. Изучение актуального состояния системы самообразования педагогов дошкольной образовательной организации	40
2.2. Управленческий проект совершенствования самообразования педагогов дошкольной образовательной организации на основе создания социально- педагогических условий	Ошибка! Закладка не определена.
2.3. Оценка социально-педагогических условий, обеспечивающих совершенствование самообразования педагогов дошкольной образовательной организации	60
Выводы по второй главе.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	64
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня к кадровому составу дошкольных образовательных организаций предъявляются все более высокие требования, так как качество дошкольного образования зависит, прежде всего, от педагогической компетентности педагогов. Одним из направлений Государственной программы «Развитие образования Российской Федерации» в 2013-2020 годы от 25.09.2012 является повышение статуса педагога, предоставление ему «права на участие в управлении образованием, в выработке принципов и направлений образовательной политики» [60]. Введение в практику образования профессиональных стандартов, определяющих круг функций педагога, по сути определяет необходимость постоянного профессионального развития и повышения профессиональной компетентности педагогов для проектирования и реализации образовательных программ [74].

Новый социальный заказ общества в области образования выражается в виде требований к квалификации педагогов, сформулированных в Федеральных государственных образовательных стандартах, где указывается, что одним из условий реализации образовательных программ является непрерывность профессионального развития педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В целом, меняющийся рынок труда и динамичное изменение системы образования требуют от педагога постоянного развития компетенций и профессиональных навыков, готовности к переменам, мобильности, способности к нестандартным трудовым действиям, ответственности и самостоятельности в принятии решений – обретение этих качеств невозможно без самосовершенствования профессионального мастерства, создания социально-педагогических условий для саморазвития педагогов.

Непрерывное повышение профессиональной компетентности актуально и для самого педагога. Поскольку профессиональная деятельность

в условиях перемен становится все более инновационной, педагогу необходимо осваивать современные актуальные образовательные технологии, приобретать умения преодолевать профессиональные трудности, сохранять и приумножать лучшие педагогические качества, развивать свой потенциал, активно строить свою профессиональную карьеру. Такое интенсивное саморазвитие педагога возможно при условии его целенаправленного самообразования.

Между тем, изучение проблемы самообразования учителей в научной литературе (О.А. Абдуллина, И.О. Ганченко, С.Т. Вершловский, Т.А. Воронова, М.В. Николаева, Н.В. Косенко и др.) и на практике показало, что многих учителей характеризует недостаточный уровень потребности в самообразовании, учителя затрудняются в освоении педагогического опыта, оценке эффективности своей работы. Среди учителей имеет место недопонимание того, что именно их самообразование – это путь к творчеству, самовыражению, становлению неповторимого индивидуально-творческого стиля собственной профессиональной деятельности [40].

Вопросы самообразования педагогов активно разрабатываются в течение последних двадцати лет, это показывает анализ философских, социологических, психологических, педагогических исследований.

Анализируя состояние изученности проблемы самообразования в педагогике, нами отмечено, что разные ее аспекты нашли отражение во многих исследованиях (А. Я. Айзенберг, С. И. Архангельский, В. П. Беспалько, А. К. Громцева, Г.Е. Зборовский, И. И. Ильясов, Н. В. Кузьмина, М. М. Левина, И.И. Наумченко, В. Прокопюк, Б. Ф. Райский, Н. Редковец, Г.Н. Сериков, М.Н. Скаткина, Е.А. Шуклина и др.). В целом можно утверждать, что разработаны теоретические основы педагогического самообразования, общая концепция его педагогического стимулирования, обоснована взаимосвязь между самообразованием и эффективностью профессиональной деятельности педагогов различных уровней общего образования.

Вместе с тем недостаточно изучены содержание, формы и методы организации самообразовательной деятельности педагога в как основной среды развития его профессиональной компетентности; не обоснованы в достаточной мере условия, обеспечивающие эффективность процесса самообразования и его влияние на личностно-профессиональный рост педагога.

Актуальность проблемы самообразования педагогов обусловлена следующими противоречиями:

- 1) между высокими требованиями общества и требованиями основными профессионального стандарта педагога и действительной картиной профессиональной компетентности педагогических кадров;
- 2) между практической значимостью совершенствования самообразования педагога и недостаточной научной разработанностью теории и практики его организации;
- 3) между необходимостью организации самообразования педагогов на основе ресурсов управления дошкольной образовательной организации и отсутствием методических материалов по обеспечению организационных условий содействующих этому процессу.

Совокупность выявленных противоречий позволила сформулировать проблему исследования, заключающуюся в определении социально-педагогических условий совершенствования самообразования педагогов образовательной организации.

С учётом актуальности обозначенной проблемы, её практической значимости определена тема исследования: «Социально-педагогические условия совершенствования самообразования педагогов образовательной организации».

Цель исследования: определить и апробировать на практике социально-педагогические условия совершенствования самообразования педагогов образовательной организации.

Объект исследования: самообразование педагогов образовательной организации.

Предмет исследования: социально-педагогические условия, обеспечивающие совершенствование самообразования педагогов образовательной организации.

Гипотеза исследования: совершенствование самообразования педагогов образовательной организации будет осуществляться эффективно, если целенаправленно созданы социально-педагогические условия, включающие:

- оптимизацию структуры методической службы образовательной организации;
- разработку актуального содержания методической работы в соответствии с образовательными потребностями педагогов;
- включение педагогов в профессиональные группы и сообщества в открытом образовательном пространстве для диссеминации педагогического опыта.

В соответствии с проблемой, целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были определены **задачи**:

- 1) выполнить теоретический анализ становления самообразования в контексте социокультурной динамики;
- 2) проанализировать самообразование как средство формирования компетентности педагога;
- 3) выявить социально-педагогические условия эффективного совершенствования самообразовательной деятельности педагогов образовательной организации;
- 4) разработать и апробировать на практике совокупность социально-педагогических условий, обеспечивающих совершенствование самообразовательной деятельности дошкольной образовательной организации.

Теоретико-методологической основой исследования являются: теория педагогических систем (Б.П. Беспалько, Т.А. Ильина, Н.В. Кузьмина, Ю.А. Конаржевский, Ф.Ф. Королев, К.К. Платонов и др.); общие теоретические проблемы образования (В.С. Леднев, И.Я. Лернер, К.К. Краевский, В.Д. Попов и др.); концепция целостного процесса формирования личности (Ю.К. Бабанский, В.С. Ильин, Ю.П. Сокольников и др.); ценностные основы образования и воспитания (Е.В. Бондаревская, Н.Б. Крылова, М.С. Коган, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и др.); концепция непрерывного образования (О.С. Аббасова, Б.С. Гершунский, З.А. Малькова, Н.Н. Нечаев, Л.Ю. Петров и др.).

Для проверки гипотезы и решения задач исследования использовался комплекс взаимодополняющих **методов исследования**:

- теоретические, в том числе изучение и анализ научной литературы (психологической, педагогической, учебно-методической и справочной);
- эмпирические, в том числе опрос, системный и качественный анализ полученных данных.

База опытно-поисковой работы: дошкольное образовательное учреждение Верх-Исетского района города Екатеринбурга Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей №28 «Теремок» (далее МБДОУ детский сад № 28 «Теремок»).

Этапы исследования:

На теоретико-организационном этапе (2015 г.) изучалась и анализировалась психолого-педагогическая, научно-методическая литература, разрабатывался перспективный план исследования, формулировались тема, цель, определялись предмет, объект, задачи исследования.

На содержательно-технологическом этапе (2015 – 2017 г.г.) на основе теоретических исследований и результатов начальной диагностики

разрабатывалась и внедрялись в практику социально-педагогические условия, обеспечивающие самообразование педагогов; проводилась итоговая педагогическая диагностика для оценки динамики профессиональной компетентности педагогов в аспекте самообразования.

На итогово-аналитическом этапе (2017 год) осуществлялись систематизация и теоретическое обобщение опытно-поисковой работы, техническое оформление работы.

Апробация и внедрение результатов исследования представлены на:

- городском конкурсе «Инновации в образовании»-2015, 2015г.;
- IX форум педагогических и руководящих работников муниципального образования «города Екатеринбурга» по теме «Профессиональный рост педагога - эффективная стратегия развития образовательной организации, 2016г.;
- районных педагогический педагогических чтениях «Современный педагог: компетентность, деятельность, результат», 2016г.;
- X форум педагогических и руководящих работников муниципального образования «города Екатеринбурга», 2017г..

Научная новизна исследования:

- уточнено понятие «самообразование педагогов» относительно повышения профессиональной компетенции педагога, под которой понимается интегративная характеристика личности, определяющая теоретическую и практическую готовность и способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, деятельности, с использованием знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта с одной стороны, и профессионально-личностных качеств, с другой стороны;
- обосновано, что социально-педагогические условия: оптимизация структуры методической службы образовательной организация; разработка актуального содержания методической работы в соответствии с образовательными потребностями педагогов; включение педагогов в

профессиональные группы и сообщества в открытом образовательном пространстве для диссеминации педагогического опыта – в совокупности обеспечивают повышение эффективности самообразования педагогов образовательной организации.

Структура диссертации: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ.

1.1. Проблема самообразования педагогов в историческом контексте и на современном этапе

На протяжении двадцати лет ученые изучают самообразование как феномен саморегуляции педагога. Самообразование обеспечивает непрерывность и преемственность образования. Самообразование дает возможность человеку совершенствовать свою квалификацию и осуществлять переквалификацию (В.А. Анисимова, А.П. Владиславлев, Б.С. Гершунский, А.В. Даринский, В.Г. Онушкин и др.).

Все грани проблемы самообразования личности рассматривали А.Я. Айзенберг, К.Ю. Бойко, Г.А. Ключарев, Н.В. Козиев, Е.Н. Кофанова, Ю.Н. Кулюткин, Л.Я. Милейка, Н.С. Михайлова, В. Оконь, В.Г. Онушкин, Е.И. Пахомова, Е.И. Санина, Т.И. Шамова, Г.И. Щуклина и др.

По мнению В.Я. Ляудис, самообразование – это достижение личностью такого уровня педагогической компетентности, профессионального мастерства и других форм отношений в процессе педагогической деятельности, который обеспечивает развитие педагогических качеств, убеждений, а также активности поведения. Таким образом, с точки зрения внутреннего проявления самообразование определяется как непрерывный процесс формирования и развития личности педагога, интегрируемый потребностями личности и общества.

Другие ученые также выделяют непрерывность процесса самообразования отмечая, что самообразование - это непрерывный процесс роста и развития знаний и совершенствования методов познания на основе сформированной у человека потребности в знаниях.

Самообразование трактуется как спланированная, целенаправленная работа личности над собой. По мнению Е.И. Саниной самообразование это «специально организованная, самодеятельная, систематическая познавательная деятельность, направленная на достижение определенных личностно или общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных процессов, общекультурных и профессиональных запросов и повышение квалификации».

Самообразование возникает на основе потребностей и всегда индивидуально (В. Белобровик, Е.Н. Брызгунова и др.). Наличие неудовлетворенности своей деятельностью и осознание потребности в самоизменении, личностном и профессиональном росте побуждает специалиста заниматься самообразованием.

Самообразование приводит к внутреннему изменению субъекта деятельности, способствующему самовоспитанию, развитию личностных качеств. Исследователь Г.М. Коджаспирова конкретизирует самообразование как систему умственного и мировоззренческого самовоспитания, влекущую за собой волевое и нравственное самоусовершенствование, но не ставящую их своей целью.

Таким образом, под самообразованием мы будем понимать непрерывный процесс спланированного и систематического профессионального и личностного самосовершенствования, способствующего самореализации и самовоспитанию педагога.

Самообразование включает в себя ряд функций раскрывающих содержание данного понятия.

Исследователь Е.А. Щуклина указывает на то, что главная функция самообразования – удовлетворение потребностей и интересов личности в подготовке к трудовой деятельности, общению, семейно-бытовой деятельности и др., реализация ее направленностей, мотивов и установок. Самообразовательная деятельность выполняет и функцию социализации, т.к.

обеспечивает самоидентификацию личности, ее самореализацию, самоактуализацию, самоорганизацию, самоконтроль и самоопределение.

Наиболее известная теория по функциям самообразования принадлежит М.Л. Князевой. Приоритетными в развитии личности считаются следующие функции:

- Ориентировочная функция позволяет педагогу определить себя в Культуре и понять свое место в обществе;
- Компенсаторная функция позволяет преодоление недостатков образования, ликвидация «белых пятен» в общей культуре;
- Функция саморазвития включает в себя развитие самосознания, памяти, мышления, речи, рефлексивных способностей;
- Методологическая функция это формирование образа мира, своего места в мире;
- Психотерапевтическая включает в себя сохранение жизненной энергии, силы личности, переживание полноты жизни;
- Геронтологическая отвечает за поддержание связей с миром, укрепление жизнестойкости организма.

С точки зрения управления развитием дошкольной образовательной организации следует также назвать такие функции самообразовательной деятельности, как коррекционная (исправление недостатков развития личностных сфер) и адаптационная (приспособление к условиям постоянно изменяющегося мира).

Самообразовательная деятельность педагогов динамично и, по мнению Кашниковой Е.Ю., ее можно дифференцировать по уровнями развития [35].

Первый уровень (самый низкий). Самообразование характеризуется тем, что самообразование не носит целенаправленный характер, а представляет собой эпизодическую, часто случайную деятельность, направленную на удовлетворение познавательного интереса. При этом недостаточно развиты организационные умения, возникают затруднения в определении целей своей деятельности, выборе способов и средств их

применения. Самообразовательная деятельность на этом этапе автономно не существует, она сопровождает различные виды деятельности, является их компонентом. На этом этапе имеет место явно выраженное предпочтение учиться под руководством наставника.

На втором уровне развития самообразования появляется активная самообразовательная деятельность, участие в работе различных добровольных образовательных сообществ, где происходит расширение, углубление, переосмысление приобретенных знаний и умений.

На третьем уровне развития самообразования появляется активная, систематическая, многолетняя, регулярная работа по профессионально-познавательная деятельность. Самообразовательная деятельность данного уровня отличаются большей четкостью, действенностью и реальностью целей, хорошо развитой способностью оценивать свои возможности и согласно с этим определять свои задачи. Отмечается достаточное развитие организационных умений, дающих возможность рационально планировать и осуществлять самообразовательную деятельность. В результате систематического самообразования приобретаются умения тщательно анализировать проделанную работу, соотносить ее результаты с поставленными задачами, более рационально выстраивать ее.

Согласно анализу исследований фундаментом самообразования выступают следующие принципы: целенаправленность; непрерывность, систематичность и последовательность; интегративность; самостоятельность субъекта самообразования; всеобщность; добровольность; единство общей и профессиональной культуры; индивидуализация; взаимосвязь и преемственность; доступность; опережающий характер; компенсаторность; перманентность перехода от низших ступеней к высшим; вариативность; соответствие содержания самообразовательной деятельности уровню подготовленности педагога, его интересам, потребностям и возможностям усвоения; комплексный подход к отбору содержания знаний; сочетание индивидуальных и коллективных форм самообразования; взаимосвязь с

практической деятельностью; завершенность самообразования как процесса. Согласно Т.С. Тарасовой, процесс самообразования включает в себя следующие основные этапы:

- 1) формирование общего представления о характере предстоящей работы;
- 2) ответ на вопрос о том, какую из существующих научных дисциплин взрослый человек хотел бы изучать более детально, в сравнении с остальными;
- 3) определение последовательности изучения различных дисциплин, необходимых для повышения уровня образования;
- 4) выбор метода работы, способного обеспечить максимальную производительность с учетом эффективности деятельности (т. е. при минимальных трудовых и временных затратах);
- 5) составление плана занятий (он должен включать перечень книг и сроки их прочтения);
- 6) работа с источниками информации (художественной литературой, учебными пособиями, методичками, произведениями искусства, картами, схемами и др.).

Данный этап является основой самообразования. Таким образом, осознавая потребность в определенных знаниях, педагог определяет цель самообразования, его средства и способы, осуществляет самообразовательную деятельность, производит оценку ее результатов и самоконтроль, в случае необходимости ставит перед собой новые цели. В итоге расширяются профессиональные знания, совершенствуются и приобретаются новые умения, происходит переосмысление процесса обучения. Согласно В.А. Кривенко, Е.В. Озеровой, К.Б. Никитину, успех самообразования зависит от целого ряда компонентов познавательной деятельности человека, среди которых первостепенными являются: осознание человеком персональной необходимости в приобретении дополнительных знаний; обладание человеком необходимым умственным

развитием, способностями усматривать проблемы, формулировать их, планировать последовательные шаги поиска ответа; умение актуализировать знания, способы деятельности, отбирать необходимые для решения вставшей проблемы; желание решить проблему, а если необходимо, то на переквалификацию и в свете этой задачи познание нового.

Это позволяет педагогам стать субъектами своей познавательной деятельности, ориентированными на непрерывное образование и самосовершенствование.

Однако не всегда педагогические работники умеют правильно выстроить деятельность по своему самообразованию.

Анализ научной литературы показал, что проблема готовности педагогов к самообразованию выделяется как самостоятельное направление.

Проблемой готовности педагога к самообразовательной деятельности занимались Т.Лопухова, Л.И. Лурье, Е.В. Андриенко, О.М. Бобиенко, Н.К. Зотова, Н.М. Трофимова, В.А. Сластенин, Г. Бокарева и др.

Готовность к самообразовательной деятельности – это состояние или качества личности, характеризующиеся знанием способов, форм и средств самообразования, умением их использовать, а также соответствующим состоянием мотивационно-потребностной сферы, определяющим познавательную активность личности. Готовность педагога к самообразовательной деятельности подразумевает способность самостоятельно решать педагогические задачи теоретического и практического плана, что включает умение исследовать и анализировать собственную педагогическую практику, проектировать, прогнозировать и регулировать свою деятельность в рамках осуществления профессиональной роли.

Нами выделены основные подходы к формированию мотивации к самообразованию:

- устойчивой мотивации к самообразованию формируется через развитие ее психологических составляющих;

- требуется осознание педагогом теоретических и практических методов процесса самообразования;
- необходимо тьюторское сопровождение в апробации типовых алгоритмов самообразования;
- развитие и стимуляция потребности к познавательной и исследовательской деятельности;
- направление педагога в решении самостоятельно поставленных самообразовательных задач;
- различное стимулирование педагогов.

Г.В. Яковлева считает, что самообразование важно, во-первых, для самого педагога, чтобы в условиях перемен, в период модернизации российского образования, он мог научиться справляться с жизненными трудностями, не растеряться, не остановиться в профессиональном развитии, а сохранять и преумножать лучшие педагогические качества, суметь развивать свой потенциал, активно строить свою профессиональную карьеру. Во-вторых, это важно для общества, в котором к уровню образованности его членов предъявляются самые серьезные требования. Кроме того, самообразование позволяет педагогу реализовать способности и использовать возможности для саморазвития, построения профессиональной карьеры. [83].

Изучая значение самообразования для повышения профессиональной компетентности педагога, П.Н. Лосев [45] приходит к выводу, что оно позволяет:

- обеспечить непрерывность и системность деятельности педагога по овладению профессиональным мастерством;
- максимально учесть индивидуальные особенности и познавательные потребности каждого педагогического работника;
- решать профессиональные проблемы без отрыва от профессиональной деятельности.

Таким образом, самообразование позволяет современному специалисту повысить свою конкурентоспособность, успешно адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям.

1.2. Педагог как субъект самообразования

Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации в области модернизации образования определяют приоритетные задачи обновления системы образования с целью достижения нового качества. Сегодня общество ждет выпускника, не получившего определенный набор знаний, умений и навыков, а способного к поиску, переработке и использованию различной информации, владеющего необходимыми компетенциями, позволяющими стать ему успешным, активным и ответственным и ответственным в различных сферах. Главным результатом и целью образования становится личность обучающего.

Используя термин «учитель» и «ученик» мы предполагаем определенный классический смысл. Учитель – это тот, кто делится знаниями, мудростью и опытом, а ученик, их перенимает. Сегодня современные стандарты несколько изменили данные представления. Теперь учитель создает развивающее и познавательное пространство, учит не столько определенным знаниям, сколько самой структуре активного поиска знаний. Сформировать подобные компетенции невозможно, лишь теоретически объяснив теоретически объяснив особенности подобной деятельности. Практические умения формируются лишь в процессе получения социального опыта, а следовательно педагог должен погрузиться вместе с детьми в образовательную ситуацию и вместе пройти с ним путь помогающий достичь поставленной цели. В таком случае можно сделать вывод, что через повышения профессионализма самого педагога можно повысить и качество образования.

«Педагог живет до тех пор, пока учится», утверждает К.Д. Ушинский, а по словам Е. Ямбурга «эти нововведения вызваны изменениями в реальной системе образования: менялась структура общества и его потребности, повысился уровень финансирования образовательных учреждений, выросла их материальная обеспеченность и степень автономии. Исходя из выше сказанного педагог, как центральная фигура образовательного процесса столкнулся с новыми вызовами.

Во-первых, образовательный процесс развивается в направлении инклюзивности, в него включены и одаренные учащиеся, и имеющие проблемы в развитии девиантные учащиеся и ученики с ограниченными возможностями здоровья, ученики, для которых русский язык не является родным. Во-вторых, учитель должен владеть современными информационно - коммуникативными технологиями на уровне «продвинутого» пользователя. В-третьих, устанавливается новый уровень кооперации субъектов образовательного процесса: при необходимости совместно с обучающимися, его родителями, педагогом-психологом, учителем-дефектологом, методистом разрабатывается индивидуальный маршрут.

Для кого-то из педагогов новые требования не являются проблемой, потому что они уже используют в своей работе самые современные методы. Но кому-то придется решать задачу освоения на практике новых для них трудовых действий, необходимых знаний и умений.

Уровень профессионализма педагога должен постоянно расти. Непрерывное повышение квалификации актуально для самого педагога, чтобы в условиях соответствия нормативным документам, в частности федеральному государственному образовательному стандарту, педагог не только не остановился в профессиональном развитии, а сохранил и приумножил лучшие педагогические качества, развивая свой потенциал, активно строил свою профессиональную карьеру, научился справляться с профессиональными трудностями.

Эффективность различных курсов повышения квалификации, семинаров и конференций будет невелика без самообразования педагога.

В связи с этим проблемы самообразования педагога приобретают всё большую актуальность.

Только путём самообразования и творческих поисков педагог придёт к своему мастерству. Именно поэтому постоянное стремление к самосовершенствованию должно стать потребностью каждого педагога.

Самообразование – это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Педагог должен в течение учебного года или другого периода времени углублённо заниматься проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Самообразование педагога образовательной организации многогранно и многопланово. Профессиональное самообразование педагога направлено на повышение профессионализма и включает:

- педагогическое просвещение, т.е. ознакомление с инновационным опытом педагогов-новаторов и освоению академических идей;
- овладение новыми технологиями профессиональной деятельности, подходами и ценностными ориентациями;
- планирование дальнейшей работы по его созданию, систематизации и обобщению накопленного опыта, на основе анализа своей деятельности.

Самообразовательный процесс направлен на установление соответствия профессиональной позиции педагога в обществе и профессионального потенциала (знаний, умений, навыков). В этой связи самообразование выступает в качестве формы саморегуляции профессионального поведения педагога, которая включает как анализ результатов собственной деятельности, так и его способность к управлению ею. Самообразование как часть непрерывного образования предполагает

компенсацию недостатков полученного образования; постоянную адаптацию личности к изменяющемуся миру; непрерывное развитие творческого потенциала личности. По доминирующим целям самообразования выделяются следующие уровни самообразовательной деятельности педагога: компенсаторный (мотивы деятельности связаны в основном с ликвидацией пробелов, обнаруженных в базовом педагогическом образовании); адаптационный (кроме компенсаторных целей предполагается достижение определенного уровня профессиональной культуры); творческий (целью самообразования является развитие творческих возможностей).

Работа по самообразованию проводится поэтапно.

На первом этапе педагог, столкнувшись с проблемами в своей профессиональной деятельности, приходит к осознанию необходимости самообразования, так как у него возникает противоречие между имеющимися профессиональными знаниями и умениями и их недостатком для решения профессиональных проблем. Изменяя и формируя профессиональные потребности воспитателя и его мотивацию, возможно, изменить содержание самообразовательной работы, отношение к профессиональному росту и, в целом, отношение к педагогическому труду. В конце этого этапа педагог ставит перед собой цели и задачи по самообразованию.

На втором этапе процесса самообразования педагог составляет план своей деятельности по самообразованию, который включает а) теоретический материал; б) задания на самоанализ (репродуктивного и продуктивного характера); в) задания, требующие воспроизведение информации по памяти, творческого подхода, связанного с умением применять знания в различных ситуациях; г) задания, содержащие проблемные ситуации с профессиональной направленностью.

На третьем этапе при определении форм, методов и средств самообразования педагог выбирает те из них, которые соответствуют его потребностям, возможностям и интересам. При индивидуальной форме самообразования педагог самостоятельно осуществляет выбор методов и

средств – это могут быть чтение специальной литературы, статей из методических журналов, составление программы и конспектов детской деятельности и т.д. При групповых и коллективных формах самообразования ему предоставляется возможность участвовать в работе педсоветов, семинаров, творческих групп, по интересующим его темам.

На четвертом этапе процесса самообразования педагог определяет содержание своего самообразования. Это осуществляется в виде формулировки методической темы педагога, над которой он работает в течение определенного времени. Совершенно справедливо утверждение К.Ю. Белой о том, что «единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы в ДОУ и сочетаться с темами самообразования воспитателей» [11].

В настоящее время выбор направления и темы самообразования педагогов определяется внедрением в практику новых нормативно-правовых документов области дошкольного образования.

В Федеральном законе № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ» дошкольное образование признано первым уровнем общего образования. В следствие это в настоящее время изменяются требования к педагогической компетентности воспитателей, которые не только должны осуществлять уход и присмотр за ребенком, они обязаны проектировать и реализовывать основную образовательную программу дошкольного образования. В связи с этим компетентность педагога дошкольного образования должна быть представлена в новом качестве как это закреплено в федеральном образовательном стандарте дошкольного образования (ФГОС ДО) и в профессиональном стандарте педагога.

В профессиональном стандарте относительно педагогов дошкольного образования четко определены трудовые действия, выполняя которые в совокупности, современный педагог дошкольного образования должен создавать образовательную среду, способствующую развитию и позитивной

социализации ребенка в рамках реализации основной образовательной программы дошкольного образования.

Согласно действующему ФГОС ДО педагогическая компетентность является определяющим фактором создания психолого-педагогических условий в дошкольной образовательной организации, при этом педагогические работники должны квалифицированно обеспечивать условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста: обеспечение эмоционального благополучия; установление правил взаимодействия в разных ситуациях; установление правил взаимодействия в разных ситуациях; построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности; взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи. Реализация указанных условий возможна лишь в случае непосредственного общения и конструктивного взаимодействия педагога с детьми дошкольного возраста и их родителями.

Таким образом, ведущей темой самообразования педагогов образовательной организации является повышение их профессиональной компетентности в области педагогических взаимодействий.

Результатом работы педагога над темой самообразования является также процесс рефлексии полученного опыта и на его основе – построение нового опыта, что значимо для повышения его профессиональной компетентности.

На пятом этапе процесса самообразования педагог непосредственно осуществляет свою собственную деятельность по самообразованию – ту,

которую он спланировал и определил ее содержание, формы, методы и средства. Оказание методической помощи на этом этапе проводится в виде обучения проводить самоанализ и самооценку полученных результатов.

На шестом – последнем – этапе самообразования педагог подводит итоги своей работы. Здесь ему оказывается методическая помощь в оформлении результатов самообразования, а именно: предоставляется возможность выступить на педсовете или семинаре по итогам работы и обмену опытом, провести индивидуальную или групповую консультацию по теме самообразования; оформить игры и пособия, выставку детских работ, портфолио по обобщению передового педагогического опыта.

На всех этапах самообразования педагог проводит самоконтроль и самооценку.

Результатом этой поэтапной работы по самообразованию педагога ДОО становятся новые профессиональные знания, умения и навыки, обретенные личностные качества и ценностные ориентации, применение их на практике.

Итогом процесса самообразования всегда является анализ, оценка и самооценка эффективности выполнения работы, а также корректировка педагогической деятельности: внедрение новых педагогических технологий, учебных пособий; осуществление проектной, исследовательской, инновационной деятельности. Наибольших результатов педагог может добиться, если профессиональное самообразование:

- становится для него постоянной и лично значимой частью работы;
- является сознательным и целеустремленным процессом;
- охватывает все стороны личности и деятельности педагога и носит системный характер;
- стимулируется и получает своевременную помощь и поддержку со стороны коллектива и методической службы.

Таким образом, роль и значение самообразования как формы методической работы состоит в том, что именно этот процесс в наибольшей степени способствует повышению профессиональной компетентности педагога ДОО. В процессе самообразования расширяются профессиональные знания и умения педагога, воспитываются и корректируются его личностные качества, определяются ценностные ориентации – и все это вместе приводит к формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности воспитателя, помогающий осмыслению передового опыта и собственной самостоятельной деятельности, являющийся средством самопознания и самосовершенствования.

Педагогическое самообразование – логически стройная, четко спланированная система работы, цель которой заключается в реализации педагогической науки в практике.

Успешная самореализация личности педагога в своей профессиональной деятельности возможна лишь при наличии и развитии особой системы качеств, адекватных меняющимся социальными условиями и требованиями педагогической профессии. В связи с тем, что темпы социальных изменений начинают опережать темпы смены поколений, общество все больше нуждается в людях, обладающих потребностью в саморазвитии и аналитическими навыками.

1.3. Социально-педагогические условия образовательной организации как фактор совершенствования самообразования педагогов

Определяется понятие «социально-педагогические условия образовательной организации как фактор совершенствования самообразования педагогов» с позиции системного анализа. Уточняется понятие «социально-педагогические условия», исследуются виды социально-педагогических условий. Такие условия рассматриваются как

детерминированные ментальными, религиозными, психологическими, территориальными, экономическими и политическими факторами.

Актуальность рассмотрения этого понятия в контексте совершенствования самообразования педагогов связывается с модернизацией образования. Под социально-педагогическими условиями понимается совокупность педагогических норм социально-культурной адаптации системы самообразования к процессу совершенствования.

Совершенствование самообразования понимается как интегративный процесс внедрения образовательных стандартов, компетентностного подхода (подготовка кадров, сопровождаемая изменениями комплекса компетенций), аксиологического подхода (развитие культуры образования на основе ценностей), стратегического подхода (развитие самообразования не только в научной сфере, но и в сфере управления образованием, во внедрении стандартов измерения качества образовательных услуг). Автор определяет социально-педагогические условия, которые должны быть положены в основу модели совершенствования самообразования педагогов: опора на традиции, повышение уровня научной мобильности педагогов и другие.

Одной из методологических основ изучения педагогических условий является известное положение системного анализа о том, что система не может функционировать и развиваться без существенных и необходимых условий, совокупность которых называется средой системы. Это положение совпадает с выводами Ю. К. Бабанского, отмечавшего, что всякая педагогическая система может успешно функционировать только при соблюдении соответствующих условий.

Исследования М.М. Поташника, В.П. Панасюка, [56], [60], включают в комплекс социально-педагогических условий, необходимых для реализации модели управления направленной на совершенствование самообразования следующие компоненты: организационно-управленческие условия, психолого-педагогические, социально-экономические.

Выявление и изучение стратегий поведения педагогов для определения моделей взаимодействия администрации с педагогом для повышения мотивации в педагогической деятельности становится ключевым направлением в деятельности руководителя.

Дадим краткую характеристику этих условий.

1) Организационно-управленческие - это условия, упорядочивающие управленческое взаимодействие и оптимизирующие организационную структуру образовательного учреждения для наилучшего функционирования и развития управляемого процесса.

Организационно-управленческие условия включают в себя инновационный характер управления, обновление функций управления, обеспечение реальных возможностей для реализации выдвигаемых инициатив, наличие службы методического сопровождения, организацию диагностического обследования педагогического коллектива (выявление затруднений, комфорта в коллективе, самообследование), разработку критериев оценки эффективности управления качеством обучения.

2) Психолого-педагогические – это условия формирующие содержание воспитательно-образовательного процесса.

Применение оптимально сочетаемых средств, методов и подходов в управлении образованием, мы считаем первым психолого-педагогическим условием управления качеством образования.

Следующим социально - педагогическим условием выступает стандартизация требований к результатам по образовательным программам. Основная идея заключается в более эффективном индивидуальном подходе к процессу обучения. Эта идея вызывает необходимость введения дополнительных новаций в образовательную практику. Особое внимание при построении учебного плана следует уделить полноценности представления всех образовательных областей.

Следующим психолого-педагогическим условием является подготовленность педагогов к реализации функций управления качеством

образования. С этой целью необходима организация обучения на курсах повышения квалификации или организация обучающих семинаров.

Создание положительной мотивации у всех участников образовательного процесса через педагогическое стимулирование и повышение профессионально-управленческой компетенции является четвертым психолого-педагогическим условием, позволяющим реализовать модель управления качеством образования.

Эффективным средством мотивации и стимулирования труда педагогов является использование возможностей аттестации педагогических работников. Аттестация способствует созданию мотивирующей психологической атмосферы в образовательной организации, развитию инновационных процессов, повышению качественного уровня образования.

3) Социально-экономические – это условия внешнего характера, обеспечивающие функционирование и развитие образовательной организации. включение в социальное партнерство организаций осуществляющих повышение развитие профессиональной компетенции педагогов.

Первое необходимое для организации деятельности и реализации содержания образования условие отражает наличие обоснованного запроса личности и общества и выражается в нормативно-правовой базе документов Российской Федерации определяющих организацию системы образования.

Содержание задается стандартами образования. Поэтому следующим условием является полноценная представленность образовательных областей в основной общеобразовательной программе.

Еще одним социально-экономическим условием является социальное партнерство с социальными учреждениями, обеспечивающее дальнейшую успешную социализацию воспитанника.

Данный комплекс социально-педагогических условий обеспечивает успешность реализации модели управления качеством образования в целом.

Целью совершенствования самообразования педагогических работников необходимо конкретизировать указанные педагогические условия:

- 1) Оптимизация структуры методической службы дошкольной образовательной организации
- 2) Разработка актуального содержания методической работы в соответствии с образовательными потребностями педагогов в ДОО
- 3) Включение педагогов в профессиональные группы и сообщества в открытом образовательном пространстве для дессиминации педагогического опыта.

Для оценки социально-педагогических условий необходимо диагностировать обстановку в образовательной организации.

На первом этапе необходимо проведение социально-психологического анализа педагогов организации, направленного на выявление общих представлений о преобладающих стратегиях поведения педагогического коллектива.

Анализ идет по ряду стратегий.

Стратегия оптимизации, т.е. изменения если и есть, то они происходят за счет внутренних ресурсов без вмешательства извне. Возникает впечатление, что педагоги сознательно сопротивляются изменениям, которые происходят в системе образования, главный принцип в работе «дальше школы не сошлют», изменения формальные, не носят личностного характера, часто отрицаются. Приходится прилагать много усилий, в том числе использовать административный ресурс убеждения, для убеждения педагогов в необходимости изменений, т.е. структура остается неизменной, форма, назначение или содержание могут меняться.

Стратегия локальных изменений подразумевает упрощение тех структур, которые являются второстепенными, не имеют прямого влияния на результат. Если мы рассматриваем образовательный процесс как систему, состоящую из множества соподчиненных элементов, то изменение одного не может не привести к изменению другого. Соответственно педагоги не

используют в своей работе системно–деятельностный подход и имеют лишь приблизительные представления о том, что необходимо менять и как это в целом повлияет на систему работы образовательной организации.

Стратегия конкуренции, которая занимает последнее место позволяет сделать вывод, уверены ли педагоги в эффективности своей профессиональной деятельности, каждый занимает свое место и не претендует на место своего коллеги. Достижение результата зависит от собственной мотивации и ресурсов. На выделение стратегии конкуренции может сознательно подавляемой информации для создания впечатления о благополучности педагогического коллектива и отрицанием необходимых изменений. Управленческая деятельность на каждом этапе сталкивается с целым рядом сложностей. В качестве исходных функций управленческой деятельности выделяют три: планирование, организация, мотивация, контроль.

Вторая часть исследования позволяет выявить наиболее характерные для коллектива модели поведения в повседневной работе, рассмотрим наиболее чаще проявляющиеся. Преобладающие, как правило, модели поведения для современного коллектива «Пассажир автобуса: каждому важно доехать до своей остановки, и никого не волнуют проблемы водителя», «Мы и он: осознание подчиненными гибких различий между интересами своими и интересами руководителя», «Каждый несет свой чемодан, но он без ручки», «Хор солистов: сильные профессионалы, но не спеты между собой».

Результаты данного исследования позволят объективно выстроить стратегию профессиональной деятельности руководителя направленную на развитие кадрового потенциала и повышения качества образования.

На основе изученной литературы можно выделить две основные модели взаимодействия администрацией и коллектива педагогов:

- 1) первая модель основывается на ориентации поведения педагога на конечный результат. В этом случае взаимодействие строится на четкой

постановке цели перед сотрудником и предоставление свободы в планировании и организации деятельности.

2) вторая модель основана на поведении работника, ориентированном на взвешивании затрат, избежание возможного напряжения при достижении цели. При такой модели взаимодействие администрации с педагогом строится на дроблении стратегической цели на более мелкие конкретные шаги, поощрение даже не значительных усилий по достижению цели.

Выводы по первой главе

Анализ состояния проблемы исследования позволяет определить самообразование как форму организации познавательного процесса, основанного на потребности в достижении того или иного уровня развития, а социально - педагогические условия совершенствования самообразования рассматривать как систему работы по созданию условий к самосовершенствованию, способствующую инициированию познавательной самостоятельности и активности педагогов.

Совершенствования самообразования педагогов напрямую зависит от созданных в образовательной организации социально-педагогических условий.

Повышение профессиональной компетентности педагога – это динамичный процесс усвоения и совершенствования профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств и предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование педагога. Основными путями повышения профессиональной компетентности педагогов образовательной организации в процессе самообразования являются ознакомление с нормативными документами, специальной литературой, новыми программами, передовыми технологиями. Как показывает анализ современных подходов, наиболее эффективными вариантами совершенствования являются: ведение системы карт самоанализа педагогической деятельности каждым педагогом, систематический контроль

профессиональных достижений педагога и совместное планирование профессионального роста, посредством разработки индивидуальных карт-планингов самообразования педагога, в которых отражены личные образовательные потребности и интересы педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности.

Проведение данных мероприятий приведут к развитию педагогического потенциала работников образовательной организации, что станет залогом повышения качества образования.

Глава 2. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. Изучение актуального состояния системы самообразования педагогов дошкольной образовательной организации

Для определения исходного уровня самообразования педагогов образовательной организации был проведен констатирующий этап опытно-поисковой работы.

Цель опытно-поисковой работы в настоящем исследовании – оценка исходного уровня и выявление особенностей самообразования педагогов образовательной организации.

Задачи констатирующего этапа:

1. Определить критерии и параметры для оценки исходного уровня и выявить особенности самообразования педагогов ДОО.
2. Подобрать диагностические методики и определить методы сбора данных.
3. Составить уровневую характеристику самообразования педагогов ДОУ.
4. Провести диагностическое изучение характеристик самообразования педагогов ДОО, обработать полученные результаты и сделать выводы.

Опытно-экспериментальной базой исследования стало дошкольное образовательное учреждение Верх-Исетского района города Екатеринбурга МБДОУ детский сад № 28 «Теремок».

МБДОУ детский сад № 28 «Теремок» функционирует с 1961 года. До 2003 года детский сад принадлежал екатеринбургскому заводу ОЦМ, 1 августа 2003 года учреждение было передано в ведомство Управления

образования Администрации Верх-Исетского района. В учреждении функционируют 11 групп, которые посещают воспитанники в возрасте от двух до семи лет.

Устойчивый позитивный имидж дошкольного образовательного учреждения на современном этапе рассматривается нами как важнейший компонент управленческого продукта, а также как дополнительный ресурс методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Открытость и интегрированность дошкольного образовательного учреждения позволяют устанавливать и расширять партнерские связи. Детский сад результативно сотрудничает с МБОУ СОШ №74, с Государственным учреждением культуры "Свердловская областная библиотека для детей и юношества". На базе учреждения проходят практику студенты Уральского государственного педагогического университета.

В рамках договора о сетевом взаимодействии дошкольное учреждение активно и результативно сотрудничает с МБУ ИМЦ «Развивающее образование». На базе учреждения проводятся практические занятия на которых педагоги учреждения транслируют свой инновационный опыт педагогическому сообществу района и города.

За годы функционирования в учреждении сложилась система ценностей, обычаев, традиций.

Общие интересы, совместные мероприятия, творческие дела сплачивают коллектив, делают его более работоспособным и восприимчивым к инновациям.

С целью выявления готовности педагогов дошкольного образовательного учреждения к совершенствованию самообразования проведено исследование, в котором приняли участие 22 педагога в возрасте от 18 до 55 лет.

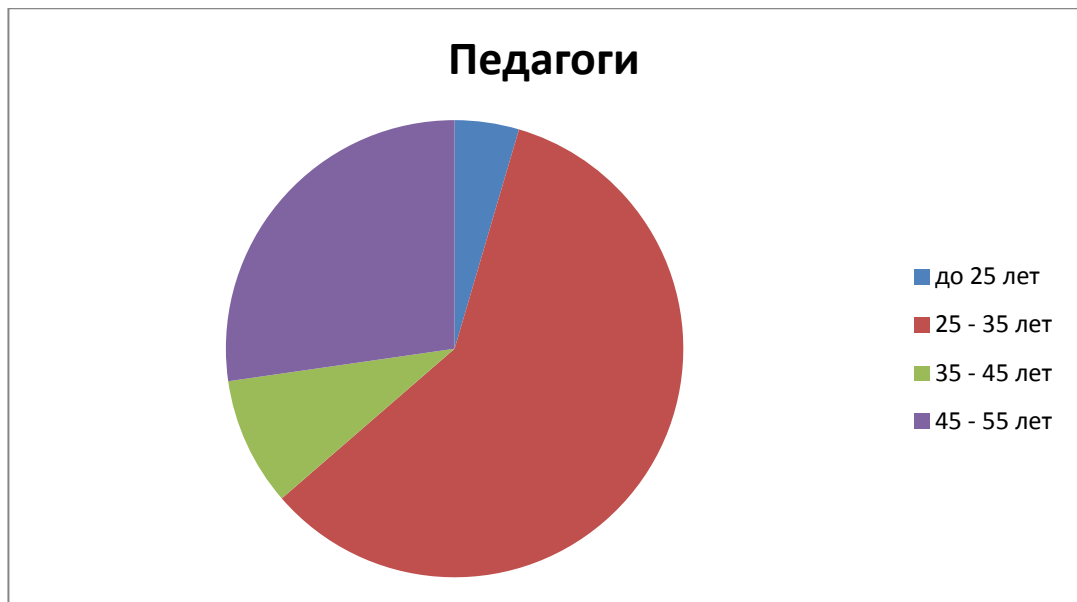


Рис. 1 Распределение педагогических работников по возрасту

В данном детском саду работают 22 педагога, в том числе 13 воспитателей, 2 учителя-логопеда, 2 педагога - психолога и 3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре. Из них 4 педагога высшей квалификационной категории, 10 педагогов первой квалификационной категории, 1 педагог прошел соответствие занимаемой должности и 7 педагогов не имеют квалификационной категории (рис.2).

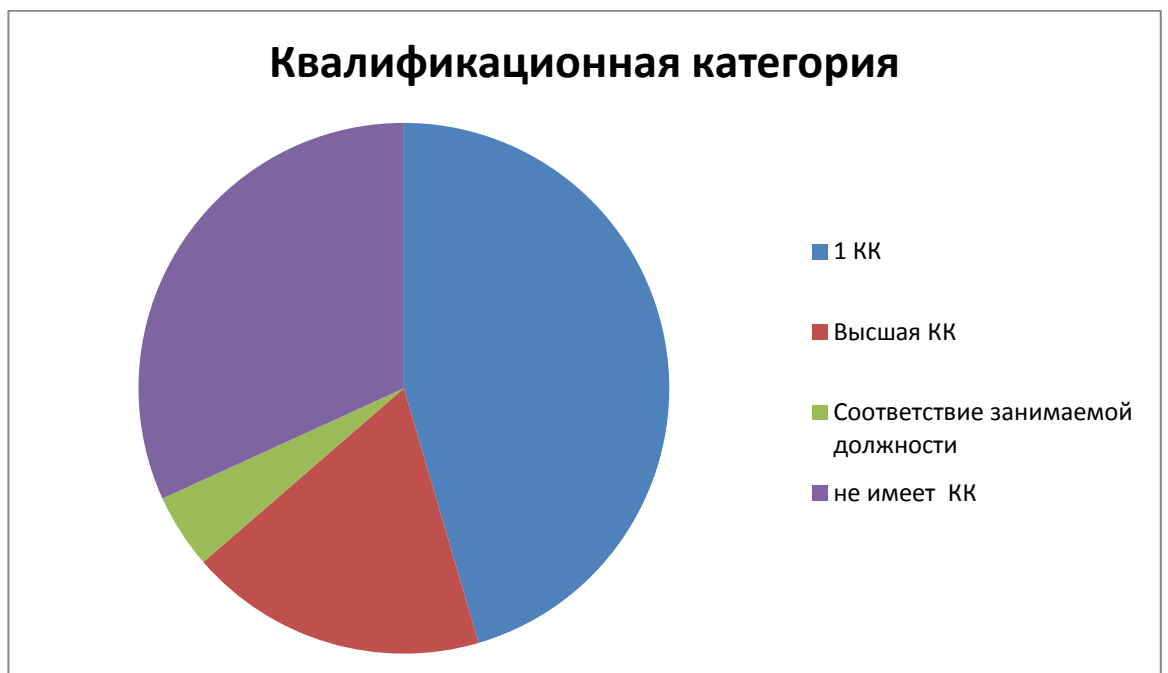


Рис. 2 Распределение педагогических работников по квалификационным категориям

Для выявления педагогического статуса, для дальнейшего развития профессиональной перспективы педагогов проведены следующие диагностики:

1. Мотивы выбора профессии
2. Оценка уровня готовности педагога к развитию (методика В.И.Зверевой, Н.В.Немовой).
3. Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов.
4. Степень владения навыками самостоятельной работы.
5. Способности педагога к творческому саморазвитию (методика И.В. Никишиной)

Рассмотрим подробно результаты диагностики, полученные с применением указанных диагностических методик.

В ходе анкетирования воспитателям был задан вопрос: что повлияло на их выбор работы по данной специальности? В вариантах ответов указывались следующие типы мотивов:

Социальная значимость деятельности воспитателя («считаю работу воспитателя важным, нужным и благородным делом»);

Личностная самореализация («возможность реализовать профессиональные умения и навыки», творческий характер труда», «полученное профессиональное образование»);

Прагматические мотивы («свободное время», «территориальная близость к дому», «возможность быть ближе к своему ребенку, который посещает этот же детский сад», «уровень оплаты труда»);

Отношение к детям как особая личностно значимая ценность («мне нравится общаться с детьми дошкольного возраста – это увлекательное и творческое занятие»).

Большинство педагогов на вопросы о мотивах, которыми воспитатели руководствовались при выборе профессии ответили, что им нравится общаться с детьми дошкольного возраста (рис. 3).

Поскольку профессиональные установки воспитателей существенно изменяются с приобретением опыта педагогической деятельности, то наряду с уровнем и типом образования целесообразно проанализировать влияние педагогического стажа воспитателя на мотивы выбора профессии. Сопоставительный анализ ответов воспитателей различных стажных групп позволил выявить определенную динамику изменения профессиональной мотивации (рис 4.).

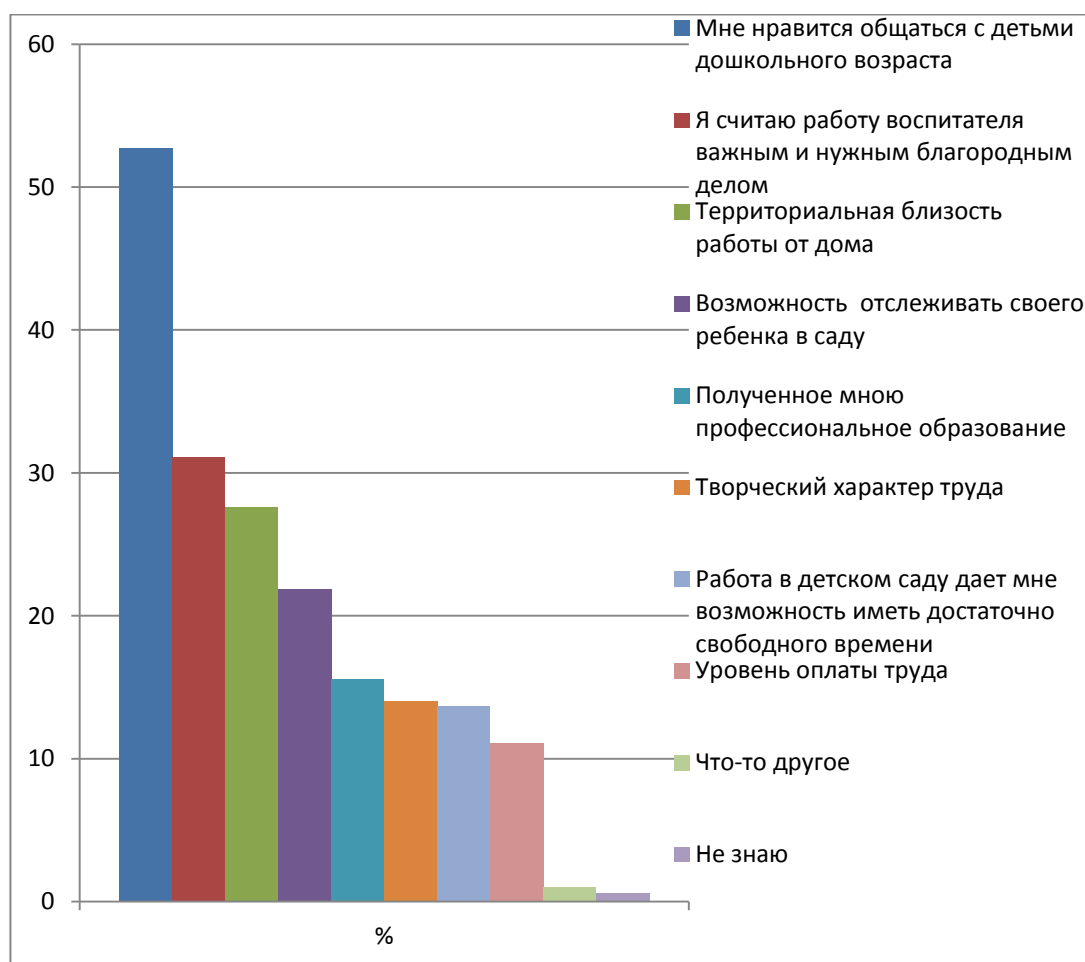


Рис.3 Распределение ответов о мотивах, которыми руководствовались педагоги при выборе профессии

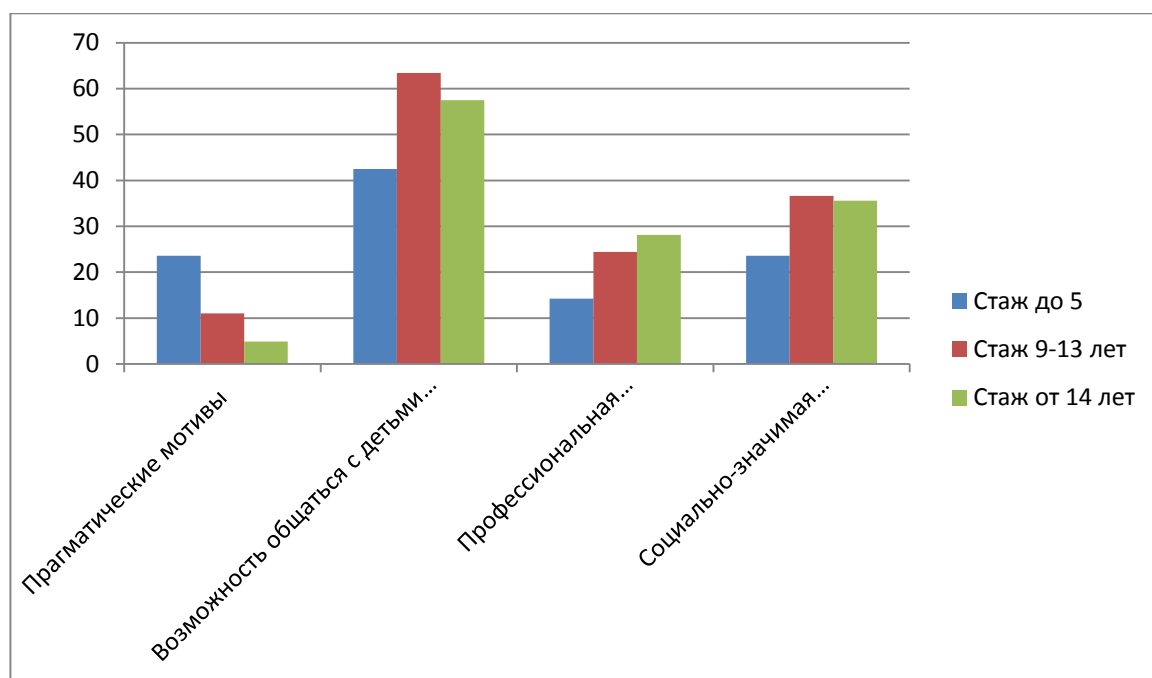


Рис.4 Распределение основных мотивов выбора профессии в разных стажных группах

Как видно, для молодых воспитателей со стажем до 5 лет по сравнению с опытными педагогами более актуальным является прагматический мотив. Педагоги со стажем от 5 до 10 лет по сравнению с предыдущей категорией воспитателей чаще отмечают, что мотивом выбора профессии является возможность общения с детьми дошкольного возраста. Наряду с этим опытные педагоги со стажем от 10 лет по сравнению с молодыми воспитателями (со стажем до 5 лет), в качестве основного мотива выбора профессии указывают на возможность профессиональной самореализации и социальную значимость профессии воспитателя, поскольку считают ее важным, нужным и благородным делом.

Следует особо отметить, что для начинающих педагогов и воспитателей с большим педагогическим стажем сам вопрос о причинах выбора профессии имеет разный смысл. Если для молодых вопрос о выборе профессии является актуальным, то для воспитателей, давно выбравших профессию, этот вопрос скорее связан со смыслом и ценностной значимостью деятельности.

Поэтому увеличение педагогического стажа сопровождается все большей ориентацией воспитателей на личностную и социальную значимость профессии.

Анкета на выявление способности педагогов к развитию и анкета на выявление факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов, применялись для изучения особенностей самообразования педагогов ДОО.

Результаты ответов на вопросы анкеты «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов ДОО» показали, что главными мотивами в работе педагогов у 60 % являются интерес к работе, 20 % - пример и влияние коллег, 20% - организация методической работы. Для 38% потребность в повышении квалификации педагогов связана с получением новых знаний, что является основным стимулом. В 23 % случаев потребности педагогов определяются требованием администрации (Рис.5).



Рис.5 Сводная факторов стимулирующие обучение и саморазвитие педагогов ДОО

Анализ факторов, препятствующих самообразованию педагогов в детском саду, позволил сделать вывод о том, что определяющими выступают недостаток времени – 88 %, собственная инерция – 65 %, а также ограниченность ресурсов, стесненные жизненные обстоятельства – 12 % (Рис.6). Следует отметить, что никто из педагогов не отметил в своих анкетах в качестве препятствия отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей и коллег, что создает положительные предпосылки для дальнейшего развития данных взаимоотношений в коллективе.

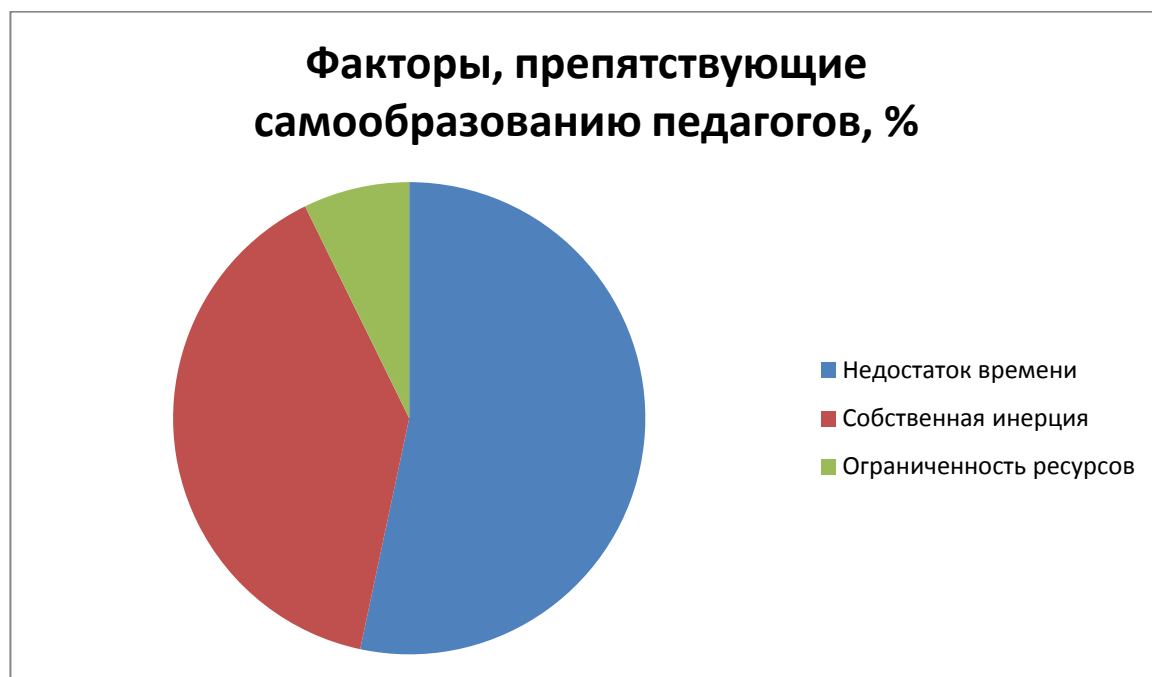


Рис. 6 Сводная факторов препятствующих развитию и саморазвитию педагогов ДОО

Анкетирование по вопросам саморазвития показало следующие результаты: 48% педагогов активно реализует свои потребности в саморазвитии, у 47% отсутствует сложившаяся система саморазвития и 5% находится в стадии остановившегося развития.



Рис.7 Оценка уровня готовности педагога к развитию

Полученные результаты позволили сделать вывод, что самыми сложными вопросами педагогической деятельности для педагогов образовательной организации стали теоретические основы психолого-педагогических проблем, умение планировать направления работы, осуществлять анализ полученных результатов образования, воспитания и развития воспитанников.

2.2. Управленческий проект совершенствования самообразования педагогов дошкольной образовательной организации

На формирующем этапе опытно-поисковой работы решались следующие задачи:

- 1) разработать и подобрать содержание работы по улучшению социально - педагогических условий для совершенствования самообразования педагогов;
- 2) внедрить в деятельность учреждения подпроекты;

4) проверить эффективность разработанных подпроектов, сделать выводы.

Результаты проведенной диагностики способствовали анализу условий, имеющих непосредственную связь с организацией административной и методической работой учреждения.

Решение задач научно-исследовательской деятельности осуществлялось посредством разработки и реализации проектов, направленных на совершенствование самообразования, на повышение квалификации, профессиональной компетентности всех участников педагогического процесса.

Технология проектной деятельности предполагает поэтапное решение управленческих проблем на основе разработанного алгоритма действий. Намеченный результат планируется достичь в краткосрочной перспективе через реализацию системы мероприятий как поля создания и реализации социально-педагогических условий:

- оптимизацию структуры методической службы образовательной организации;
- разработку актуального содержания методической работы в соответствии с образовательными потребностями педагогов;
- включение педагогов в профессиональные группы и сообщества в открытом образовательном пространстве для диссеминации педагогического опыта.

Раскроем реализацию указанных условий на практике.

Оптимизация структуры методической службы образовательной организации.

Таблица 1

Методическая служба ДОО

Цель методической службы	Создание условий, обеспечивающих эффективное повышение квалификации педагогов посредством самообразования
--------------------------	---

Задачи методической службы	<ul style="list-style-type: none"> - Исследование образовательных потребностей социума. - Анализ состояния учебно-воспитательной работы в образовательном учреждении (структурном подразделении). - Предоставление педагогическим работникам необходимой информацией по основным направлениям развития образования, в том числе в связи с реализацией ФГОС, программам, новым педагогическим технологиям, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания. - Обеспечение высокого качества образовательного процесса путем внедрения программ нового поколения и новых педагогических технологий. - Выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовательном учреждении. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. - Прогнозирование, планирование и работа по повышению квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, а также оказание им организационно-методической помощи в системе непрерывного образования, осуществление непрерывной связи с институтами повышения квалификации. - Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов, помощь в подготовке работников образования к аттестации. - Осуществление в установленном порядке редакционно-издательской деятельности. - Организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями и методическими центрами и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.[75. стр. 6]
----------------------------	--

<p>Основные направления деятельности методической службы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование педагогической деятельности (оказание организационно-методической и технической помощи педагогу в обучении и воспитании детей). - Обновление программного обеспечения образовательного процесса. - Внедрение в практику научных исследований и достижений передового педагогического опыта, забота о научной и теоретической компетентности педагога. - Организация работы по повышению квалификации педагогов. - Руководство работой методических объединений, кафедр, лабораторий и т.п. - Ознакомление педагогов с достижениями педагогической науки и практики. - Изучение уровня подготовки педагогов, их потребностей и затруднений. - Участие в аттестационных, экспертных комиссиях. - Оказание помощи образовательным учреждениям в организации обучения. - Проведение различных семинаров, конференций, конкурсов и т.п. [62. стр. 22]
<p>Функции деятельности методической службы</p>	<p>Информационная. Аналитическая. планово-прогностическая. Проектировочная. организационно-координационная. Обучающая. Контрольно-диагностическая.[6. стр. 19].</p>
<p>Формы работы методической службы</p>	<p>Профессиональное объединение «Презентация».</p> <p>Презентации экспериментальных находок и разработок (авторская программа, методическое или дидактическое пособие, методический подход и т.п.).</p> <p>Тип презентации определяет автор (стендовый доклад, деловая игра, авторская выставка); приветствуется, когда задействована группа педагогов, что более ценно. В процессе работы педагоги-экспериментаторы получают опыт публичного выступления и учатся отстаивать свою точку зрения, аргументируя ответы на поставленные вопросы.</p>

	<p>Профессиональное объединение «Мастер-класс»</p> <p>Предполагает комментированную демонстрацию приёмов работы педагога-экспериментатора, что служит основой для распространения опыта. Оптимально используются аудио-, видео-, DVD-записи, мультимедиа, фотографии.</p> <p>Профессионально объединение «Мастерская»</p> <p>Целью данной формы работы является формирование у педагогов умения организовать исследовательскую деятельность, обеспечение приоритета творческого саморазвития педагога.</p> <p>Профессиональное объединение «Инноватика»</p> <p>Педагоги ДООУ, планируют и разрабатывают инновационные проекты. Педагог становится в совершенно новую позицию: выступает не транслятором знаний, а соучастником образования ребенка, создателем условий, обеспечивающих выбор; при необходимости – советчиком, организатором деятельности, помогающим выбрать правильные пути решения различных задач.</p> <p>Профессиональное объединение «Научно-методический совет»</p> <p>Обсуждение проблем (болевых точек), выявленных в результате опроса, проведённого различными способами, поиск не только причин их возникновения, но и путей решения.</p>
--	--

1) Разработку актуального содержания методической работы в соответствии с образовательными потребностями педагогов

Целью методической работы будет методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогам и специалистам ДОО в процессе самообразования.

Таблица 2

Методическое сопровождение педагога ДОО в процессе
самообразования

Этапы	Содержание работы воспитателя	Содержание работы методиста	Форма представления результатов
I.Диагностический Первый год работы над темой.	Формирование потребности в самообразовании, самооценка подготовленности, осознание необходимости в знаниях, постановка целей и задач. Анализ затруднений. Постановка проблемы. Изучение литературы по проблеме и имеющегося опыта.	Педагогическая диагностика и всесторонний анализ деятельности педагога. Выявление желания педагога работать над той или иной проблемой: индивидуальные беседы, анкетирование.	Собеседование с руководителем, ДОО, методистом, руководителем творческой группы
II. Прогностический Первый год работы над темой	Планирование работы по самообразованию. Определение цели и задач работы над темой. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. Прогнозирование результатов.	Консультирование и методические рекомендации по разработке темы: • в определении содержания работы по самообразованию; • в выборе вопросов для самостоятельного углублённого изучения; • в составлении плана в зависимости от уровня профессионализма педагога.	Выступление на заседании творческой группы
III. Практический Второй год работы над темой	Выборочное изучение, анализ и самооценка результатов. Внедрение передового педагогического опыта; системы мер, направленных на	Создание условий для работы воспитателя по самообразованию: • тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-	Открытые занятия, выступления на заседании творческой группы.

Продолжение таблицы 2

	<p>решение проблемы.</p> <p>Формирование методического комплекса.</p> <p>Отслеживание процесса, текущих и промежуточных результатов.Корректировка работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • популярной, методической литературы; • тематическая подборка и составление картотеки газетных и журнальных статей;видеозаписи; • оформление выставки • материалы из опыта работы; тематические стенды «Посетите занятие». 	
<p>IV.</p> <p>Обобщающий Третий год работы над темой</p>	<p>Практическая деятельность (применение знаний, навыков и умений на практике: изготовление пособий и атрибутов, организация и проведение практической работы с детьми). Подведение итогов.</p>	<p>Оценка работы педагога по самообразованию при посещении занятий и других форм воспитательно-образовательного процесса, изучение практических материалов.</p>	<p>Выступление на заседании методического совета, на заседании педагогического совета.</p>
<p>V.</p> <p>Внедренческий В ходе дальнейшей педагогической деятельности</p>	<p>Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. Распространение опыта.</p>	<p>Привлечение к выступлению на педсовете,проведению открытого просмотра. Помощь в оформлении результатов самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выступление по итогам работы и обмену опытом; • составление картотеки по проблеме; • игры и пособия; • рекомендации по проведению воспитательно-образовательной работы; • организация выставки работ детей или педагога по теме самообразования; • оформление передового педагогического опыта. 	<p>Реферат, индивидуальный творческий проект и др.</p>

Организация самообразования педагогов выполнялась с учетом индивидуальных запросов педагогов, а также с учетом уровня их профессионального развития и самообразования. Для систематизации работы была разработана система планирования деятельности по самообразованию педагогов дошкольного учреждения. С целью совершенствования самообразования, обеспечивающего повышение профессиональной компетентности педагогов в области педагогических взаимодействий предлагается сформировать индивидуальную карту-планинг, который включает две части:

- обязательная часть, которая рассчитана на пятилетний цикл и включает мероприятия и виды отчетности, одинаковые для всех педагогов;
- вариативная часть, которая состоит из набора мероприятий, адресованных педагогам разных уровней развития компетентности в области взаимодействия, и который педагоги формируют самостоятельно.

Обязательная часть состоит из 5 разделов: курсы повышения квалификации, организация образовательного процесса, создание благоприятных условий для развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями, демонстрация (трансляция) собственного профессионального опыта, профессиональный заказ на методическую помощь (поддержку).

Внедрение работы по самообразованию проходит по 4 этапам.

1 этап. Самоанализ своей профессиональной деятельности, педагогического искусства. Завершением этого этапа является самоопределение педагога. Роль заместителя заведующего по ВМР в этот момент помочь педагогу объективно определить уровень собственной компетентности, выявить «пробелы» в знаниях. Очень важным является поддержание мотивации педагога к самообразованию.

2 этап. Составление карты – планинга профессионального развития, включающего в себя образовательные разделы. Педагог прописывает планирование курсовой подготовки, собственные приоритеты и ценности,

затруднения в образовательной деятельности, пути их решения, а также заказ на методическую помощь.

Заместитель заведующего по ВМР помогает педагогу определить направление самообразовательной деятельности, помогает подобрать наиболее оптимальные формы работы по самообразованию.

3 этап. Для реализации спланированного маршрута создается открытое пространство для взаимодействия профессионалов, где осуществляется профессиональное общение, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

Показателями открытого образовательного пространства являются: многообразие и вариативность образовательных предложений (форм методической поддержки, содержания образования, педагогических технологий и т.д.);

- возможности реализации образовательных предложений в качестве ресурсов для построения индивидуального образовательного маршрута.

Основная задача заместителя заведующего по ВМР – создание условий для эффективной самообразовательной деятельности: обеспечение доступа к необходимой литературе, организация индивидуальных консультаций по проблемным вопросам и т.д.

4 этап. Аналитический по реализации спланированного маршрута, представление результатов: разработанных материалов, таких сформированных личностно-профессиональных компетентностей. Такой анализ мы решили проводить два раза в год, предусматривая своевременную коррекцию. Предметом рефлексии является деятельность педагога по реализации спланированного маршрута. На данном этапе заместитель заведующего по ВМР помогает педагогу обобщить полученные знания и опыт, провести их анализ, с целью выявить сильные и слабые стороны проведенной деятельности и скорректировать дальнейшую работу.

Предложенный подход к построению индивидуальных маршрутов самообразования педагогов дает возможность максимально

индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности педагогов в области педагогических взаимодействий и разработать адресные (персональные) планы самообразования. Ниже представлены макеты таких планов, сформированных для педагогов, имеющих различный уровень профессиональной компетентности и готовности к самообразованию в области педагогических взаимодействий.

Каждый план самообразования включает в себя следующие разделы:

- *повышение квалификации*, включает в себя планирование посещения курсов повышения квалификации по вопросу самообразования;
- *изучение методической литературы* по теме самообразования (рекомендуется обратиться как к классической педагогической теории, так и к современным исследованиям по данной теме);
- *методическая работа по самообразованию* включает в себя формы работы, представленные в вариативном маршруте самообразовательной деятельности;
- *представление опыта работы*, в рамках которого происходит самоанализ проведенной деятельности;
- *профессиональный заказ на методическую помощь/поддержку*.

Вариативная часть маршрута повышения профессиональной компетентности педагогов в области педагогических взаимодействий разрабатывается в зависимости от уровня профессиональной компетентности каждого педагога и его готовности к самообразованию. Включение педагога в разработку вариативной части путем обозначения проблем и совместного с методистом поиска путей их решения позволяет педагогу проявить собственную позицию в выборе наиболее интересных и эффективных форм самообразования.

Достижения педагогов фиксируются в специальных картах -планингов и индивидуальных маршрутных листах (Приложение 5).

Такой подход поможет педагогам поэтапно работать над проблемой повышения профессиональной компетентности в области педагогических

взаимодействий, а также позволит индивидуализировать самообразование в дошкольном учреждении с минимальными затратами временных и кадровых ресурсов.

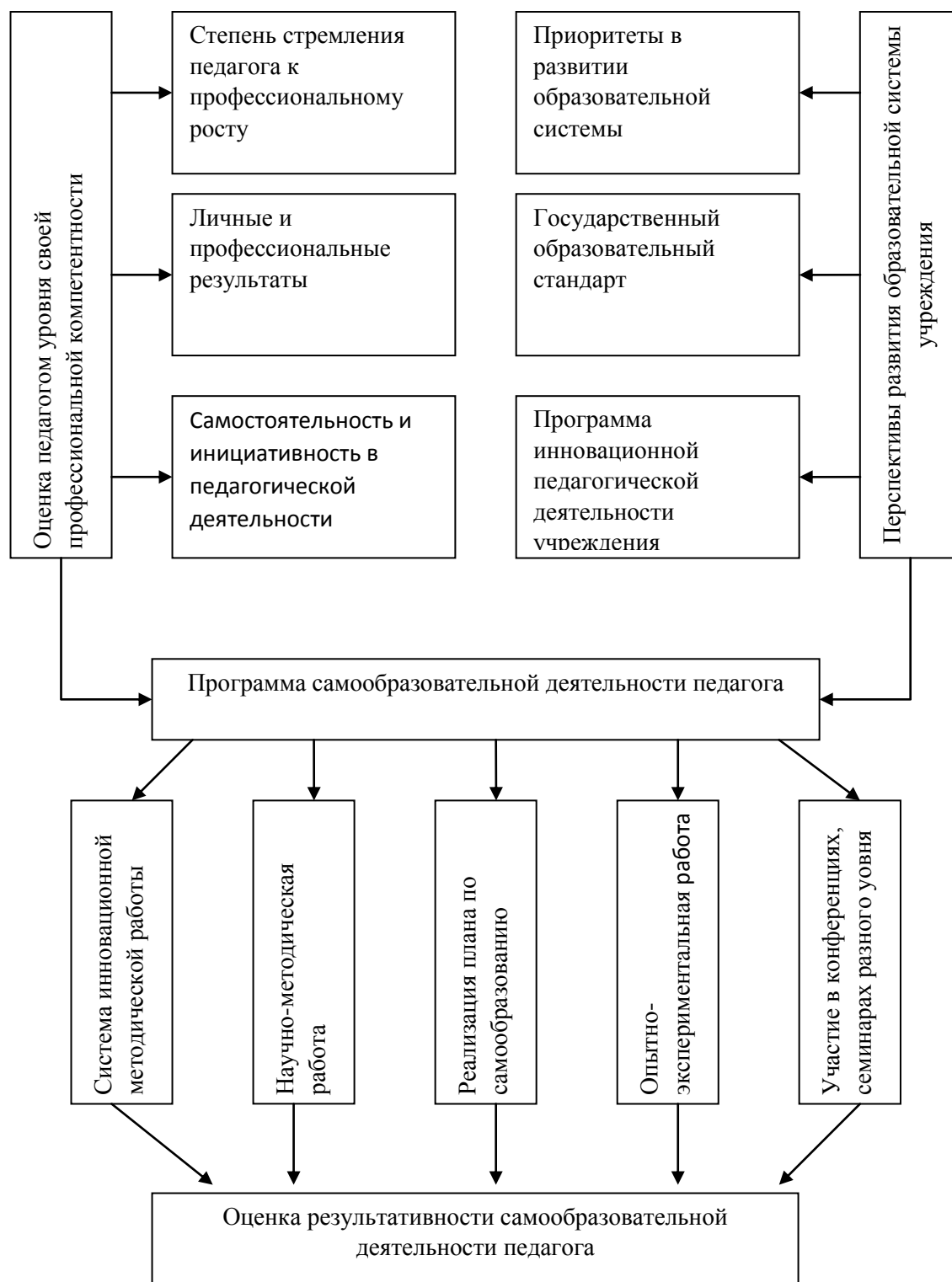


Рис. 8 Модель управления совершенствованием самообразовательной деятельностью педагогов

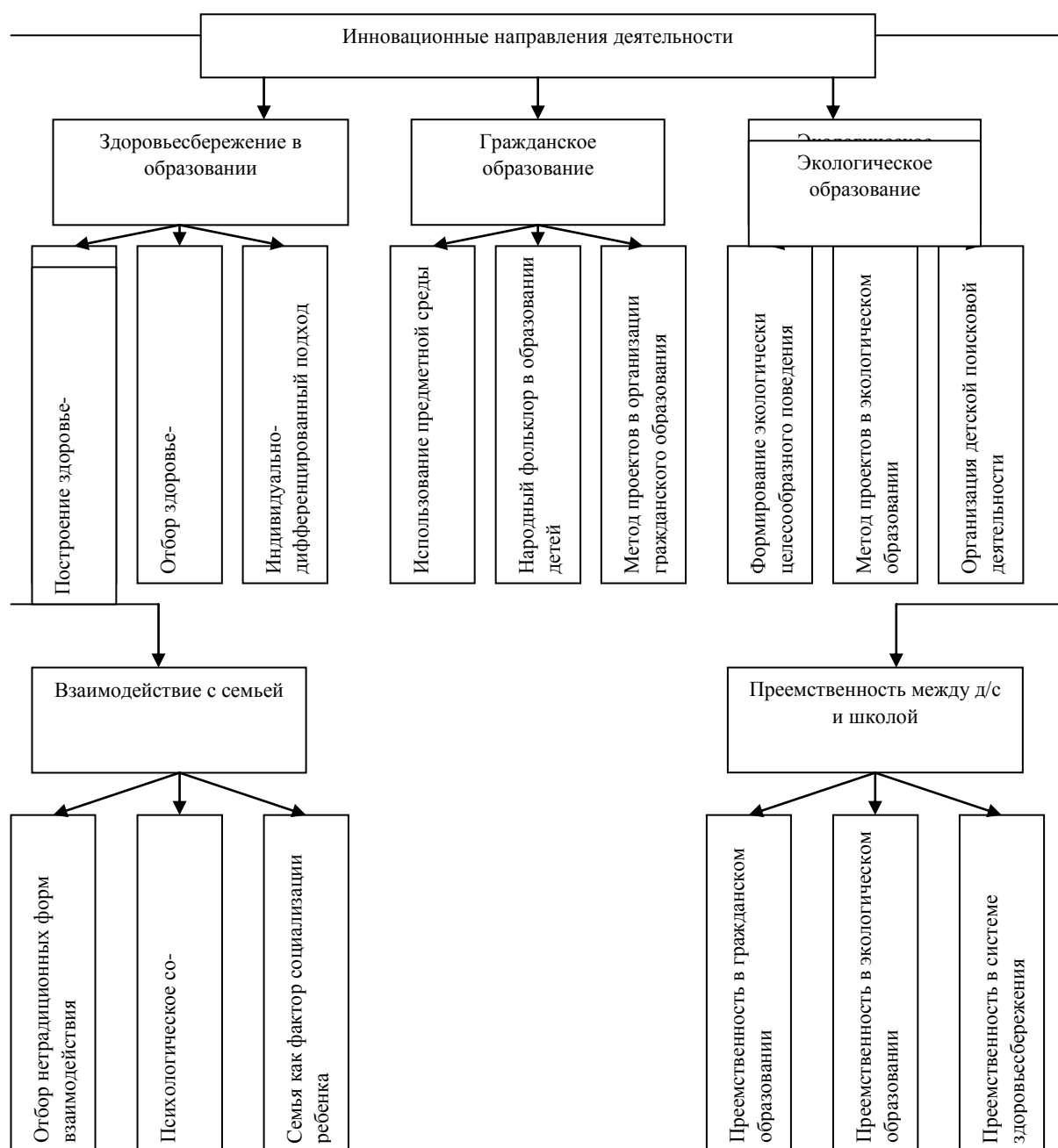


Рис.9 Алгоритм проектирования банка тем по самообразованию педагогов

Примерные планы самообразования педагогических работников

<p>План самообразования для педагога с низким уровнем развития профессиональной компетентности в области педагогических взаимодействий</p>	<p><i>Тема самообразования:</i> «Личностно-ориентированный подход в воспитании дошкольников».</p> <p><i>Раздел 1. Изучение методической литературы по теме:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Амонашвили Ш.А. «Личностно-гуманная основа педагогического процесса» 2. Гиппенрейтер Ю.Б. «Общаться с ребёнком. Как?» 3. Корчак Януш «Как любить детей» 4. Никитин Б., Никитина Л. «Мы, наши дети и внуки» 5. Снайдер М., Снайдер Р. «Ребёнок как личность» <p><i>Раздел 2. Методическая работа по самообразованию:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомление с опытом работы педагогов, реализующих личностно-ориентированный подход в воспитании. 2. Посещение НОД педагогов ДООУ. 3. Посещение семинаров, методических объединений. 4. Разработка конспектов непосредственно-образовательной деятельности по каждой образовательной области, ориентируясь на модель личностно-ориентированного занятия. 5. Самоанализ НОД. <p><i>Раздел 3. Представление опыта работы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация для воспитателей по теме самообразования. 2. Обобщение результатов работы на итоговом педсовете.
--	--

<p>План самообразования для педагога, имеющего средний уровень развития профессиональной компетентности в области педагогических взаимодействий</p>	<p><i>Тема самообразования «Формирование основ педагогического мастерства»</i></p> <p><i>Раздел 1. Изучение методической литературы по теме.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Основы педагогического мастерства" под ред. И.А.Зязюна. 2. О.С. Булатова, "Педагогический артистизм". 3. Ю.П.Азаров, "Мастерство воспитателя». <p><i>Раздел 2. Методическая работа по самообразованию.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в методических объединениях на муниципальном уровне. 2. Просмотр форм работы образовательной деятельности на уровне детского сада и муниципальном уровне. 3. Участие в конкурсе профессионального мастерства педагогов ДОУ (уровень детского сада). 4. Консультация для педагогов ДОУ на тему: "Формирование основ педагогического мастерства". <p><i>Раздел 3. Представление опыта работы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка и реализация проекта "Этот День Победы" и представление проекта на педагогическом совете. 2. Разработка плана работы с родителями на год. 3. Участие в подготовке и проведение итогового родительского собрания. 4. Отчёт по теме самообразования за год.
---	--

<p>План самообразования для педагога, имеющего высокий уровень развития профессиональной компетентности в области педагогических взаимодействий</p>	<p><i>Тема самообразования:</i> «Проектная деятельность с детьми младшего (среднего, старшего) дошкольного возраста».</p> <p><i>Раздел 1. Изучение методической литературы по теме.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Веракса Н. Е., Веракса А. Н. Проектная деятельность дошкольников. Пособие для педагогов дошкольных учреждений. 2. Виноградова Н. А., Панкова Е. П. Образовательные проекты в детском саду. 3. Деркунская В. А. Проектная деятельность дошкольников. 4. Дьяченко О. М., Веракса Н. Е. Чего на свете не бывает. 5. Морозова Л. Д. Педагогическое проектирование в ДОУ: от теории к практике. <p><i>Раздел 2. Методическая работа по самообразованию.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составление перспективного плана, разработка системы мер, направленных на решение проблемы. 2. Привлечение родителей к организации проектов в группе. 3. Проведение цикла мини проектов с детьми средней группы. 4. Участие в конкурсах и выставках различного уровня. <p><i>Раздел 3. Представление опыта работы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации для педагогов ДОУ «Многообразие вариативности использования интегрированного метода проектов». 2. Самоанализ и самооценка проделанной работы в своей группе. 3. Обобщение результатов на заседании педагогического совета ДОУ. 4. Публикация собственного опыта педагогической деятельности в социальной сети работников образования.
---	---

В целях оказания методической поддержки педагогам образовательной организации в процессе самообразования в области педагогических взаимодействий следует придерживаться следующих методических рекомендаций.

1. Изучать специализированную профессиональную литературу предпочтительно поэтапно по различным направлениям, т.е. выписывая, принципы данной программы, методики. В тетрадь по самообразованию следует записывать выходные данные изучаемой книги, указывая страницы с наиболее значимой информацией.

2. Анализируя прочитанное, нужно сравнить его с ранее изученным материалом, выявить сходство и различие систем.

3. Следует обсудить изученное с коллегами на педагогическом совещании. В ходе обсуждения могут выявиться неточности в осмыслении прочитанного, значит, следует скорректировать знания.

4. Изученное следует внести в перспективный план на весь дошкольный период (от 3 до 7 лет).

5. При использовании новаций необходимо приобрести или изготовить дидактические пособия согласно рекомендациям автора, продумать, отвечают ли условия детского сада данным требованиям, а также уровню развития и потребностям детей данной возрастной группы и смогут ли педагоги реализовать предложения той или иной методики.

6. Важно, чтобы знания по какому-либо вопросу, приобретаемые из одного источника, дополнялись сведениями из другого документа. Это заставляет занимающегося сравнивать, анализировать, делать выводы и формировать свое собственное мнение по данному вопросу.

7. Важно научиться пользоваться библиотечными каталогами. Это сократит время поиска нужной литературы, так как многие карточки содержат краткую аннотацию или перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге.

8. Важно уметь собирать, накапливать и хранить сведения, факты,

выводы. Они пригодятся для выступления на семинарах, педагогических советах, участия в дискуссиях и т. д.

Деятельность каждого педагога по самообразованию организуется поэтапно, на каждом из которых методист оказывает помощь.

3) Включение педагогов в профессиональные группы и сообщества в открытом образовательном пространстве для диссеминации педагогического опыта

Совершенствования профессиональной компетентности педагогов осуществляется посредством методического сопровождения на всех уровнях системы образования. Наиболее близко к педагогам-практикам в пространстве совершенствования профессиональной компетентности расположена муниципальная методическая служба, которая обладает функциональными связями с органами управления образованием на городском уровне и уровне дошкольной образовательной организации, а также имеет возможность обеспечения непосредственных контактов педагогов в форме методических мероприятий по актуальной тематике.

Основная функция городской методической службы — обеспечение продуктивных взаимодействий между коллективами образовательных, информационно-методических, научно-исследовательских организаций, органами управления и другими партнерами с целью совершенствования профессионально-педагогической компетентности отдельных педагогов, раскрытия потенциала педагогических коллективов и прогрессивного развития системы образования. Иными словами, способствовать положительной динамике методической работы в образовательных организациях и на уровне муниципалитета в целом как условия повышения качества образования.

Все мероприятия, организуемые в рамках городской методической службы проектируются творческими группами, в состав которых включаются наиболее опытные педагоги из дошкольных образовательных организаций. Вхождение педагогов в такие практико-ориентированные

группу является мощным стимулом к самообразовательной деятельности педагогов. Это позволяет содержательно обогатить методическую деятельность каждого педагога и ДОО, а также и выявить и транслировать широкой педагогической общественности педагогические новации.

2.3. Оценка социально-педагогических условий, обеспечивающих совершенствование самообразования педагогов дошкольной образовательной организации

После внедрения и реализации проектов, направленных на совершенствования самообразования, на повышение квалификации, профессиональной компетентности всех участников педагогического процесса была проведена контрольная диагностика, анализ полученных результатов показал следующие результаты:

Результаты ответов на вопросы анкеты «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов ДОО» показали, что главными мотивами в работе педагогов у 88 % являются интерес к работе, 10 % - пример и влияние коллег, 30% - организация методической работы. Для 38% потребность в повышении квалификации педагогов связана с получением новых знаний, что является основным стимулом. В 23 % случаев потребности педагогов определяются требованием администрации (Рис.10).



Рис.10 Сводная факторов стимулирующие обучение и саморазвитие педагогов ДОО

Анализ факторов, препятствующих самообразованию педагогов в детском саду, позволил сделать вывод о том, что определяющими выступают недостаток времени – 72 %, собственная инерция – 35 %, а также ограниченность ресурсов, стесненные жизненные обстоятельства – 9 % (Рис.11). Следует отметить, что никто из педагогов не отметил в своих анкетах в качестве препятствия отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей и коллег, что создает положительные предпосылки для дальнейшего развития данных взаимоотношений в коллективе.

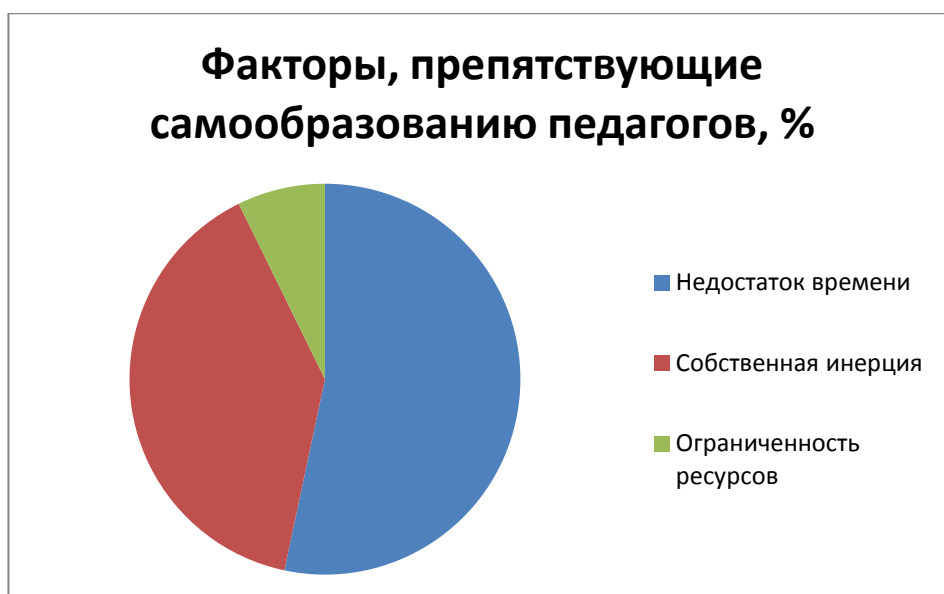


Рис. 11 Сводная факторов препятствующих
развитию и саморазвитию педагогов ДОО

Анкетирование по вопросам саморазвития показало следующие результаты: 55% педагогов активно реализует свои потребности в саморазвитии, у 45% отсутствует сложившаяся система саморазвития, коллег находящихся в стадии остановившегося развития нет.

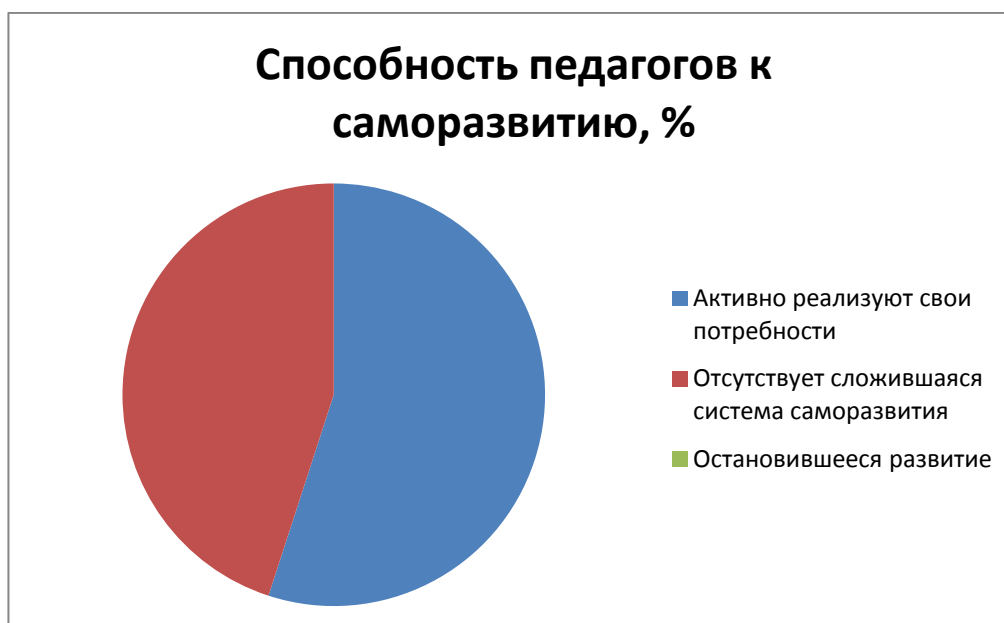


Рис.12 Оценка уровня готовности педагога к развитию

Полученные сравнительные результаты позволяют сделать выводы, что социально-педагогические условия отражают взаимосвязь между различными компонентами профессиональной деятельности педагогов. Осуществление самообразовательной деятельности педагогов во многом зависит от той информации, которая доходит до педагогов и которой они могут воспользоваться в инновационной деятельности.

Внедрение подпроектов доказало свою эффективность: для совершенствования самообразования педагогов дошкольной организации посредством актуализации социально-педагогических условий эффективно.

Выводы по второй главе

Подводя итоги главы, важно подчеркнуть, исследование результативности применения социально - педагогических условий для самообразования педагогов детского сада заключалось в выявлении позитивных изменений в продуктивности воспитательно-методической работы, наличии интереса у педагогов к осуществлению самообразовательной деятельности, побед в профессиональных конкурсах, успешного прохождения аттестации и сформированности профессиональных компетентностей.

В результате исходной диагностики было установлено недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности в области взаимодействия у педагогов детского сада. Это выразилось в том, что педагоги слабо владели знаниями теоретических и методологических основ педагогики и психологии, они не умели решать проблемы, возникающие в образовательной деятельности. У них не были развиты методические умения, наблюдалась низкая степень готовности к проявлению личной инициативы и дальнейшему профессиональному росту.

После внедрения управленческого проекта и анализа его внедрения было выявлено успешное заполнение карты-планинга всеми педагогами

дошкольной организации, которые составили свой план по самообразованию на 5 лет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность совершенствования самообразовательной деятельности обусловлена требованиями нормативных документов: Законом об образовании и Федеральным государственным образовательным стандартом. Кроме того, в современных условиях педагогу, чтобы быть востребованным, необходимо соответствовать запросам общества. Педагог-профессионал готов к любым изменениям, мобилен, быстро и эффективно адаптируется к новым условиям, стремиться к саморазвитию, обновляя свои знания и умения.

Самообразование – запланированная работа педагога по расширению и углублению своих знаний, совершенствованию навыков и умений уже имеющихся и приобретению новых.

Рассмотрение самообразования как метода (в значении методологии) организации и осуществления познавательного процесса, основанного на актуальных потребностях личности (в познании, самореализации, признании, достижении успеха и т.д.), позволяет акцентировать внимание на таких его характеристиках, как автономность и управляемость.

На практике во многих образовательных организациях этим характеристикам отвечает лишь небольшой сегмент педагогов, что вызывает затруднения в построении образовательной деятельности. Исходя из этого,

одна из задач администрации образовательной организации состоит в развитии у педагогов потребности в постоянном саморазвитии как неотъемлемом качестве современного педагога, и как профессионала, способного к проектированию и реализации, коррекции и развитию собственной деятельности. Анализ научных источников, раскрывающих сущность и специфику самообразования, свидетельствует, что внимание к данному явлению обусловлено, в первую очередь, его значимостью для саморазвития личности. В современной образовательной ситуации самообразование должно стать необходимым элементом подготовки специалиста.

Для совершенствования самообразовательной деятельности были разработаны для применения на практике карты - планинг для каждого педагога. Образовательные маршруты включают как обязательную, так и вариативную части. Таким образом, педагог может самостоятельно выстраивать собственный образовательный маршрут, с учетом собственных интересов и требований администрации образовательной организации.

Педагогическое руководство самообразованием должно носить косвенный характер и осуществляться через совокупность условий, способствующих развитию у педагогов самоорганизации, самосовершенствования, самоанализа и самооценки, проектирования содержания самостоятельной образовательной деятельности. Изучение научно-теоретических источников и образовательной практики позволяет определить социально-педагогические условия совершенствования самообразования как педагогическую систему.

Таким образом, нами выявлено, что эффективность работы образовательного учреждения напрямую зависит от уровня профессиональной культуры работающих в нем педагогов, умения руководителя создать условия, обеспечивающие профессиональное самообразование каждого сотрудника. Для этого, с одной стороны, необходимо постоянное повышение профессионального самообразования педагога, а с другой - постоянное самосовершенствование управленческой культуры руководителя, являющейся гарантом создания благоприятных условий для творческой работы педагогов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, Р. М., Педагог дошкольной группы в образовательных учреждениях [Текст] // Образование в современной школе. - 2012. - № 7. - С. 54-61
2. Адольф, В.А. Становление профессиональной компетентности педагога // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – № 5. [электронный ресурс] // URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-professionalnoy-komptentnosti-pedagoga#ixzz4gO6Oevve>
3. Айзенберг, А.Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы. М: Высшая школа, 1986. – 128 с.
4. Андропова, Н. В. Умение разрабатывать психолого-педагогические рекомендации как компонент психологической компетентности учителя: автореф. Дис. ... Канд. Психол. Наук. [Текст] – Казань, 2000. – 253 с.
5. Анисимова, О.А., Митина Л.М, Митин Г.В. Профессиональная деятельность и здоровье педагога: Учеб. Пособие для студ. Высш. Пед. Учеб. Заведений [Текст] / под общ. Ред. Л.М.Митиной. М.: Академия, 2005. – 368 с.
6. Байкова, Л.А., Педагогическое мастерство и педагогические технологии. [Текст] – М. Просвещение., 2000. – 102 с.
7. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. [Текст] – М.: Сфера, 2005. – 284 с.
8. Белая, К.Ю. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ [Текст] // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2007. – № 2. – С.15-20
9. Белая, К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение управление по результатам. – [Текст]. - М. : Новая шк. – 2003. – 297 с.
10. Бережнова, О.В., Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. [Текст] - М.: Цветной мир, 2014.

11. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании [Текст] // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. // URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.
12. Битянова, Н.Р. Культура самосовершенствования преподавателя // М.: Междун, педагогическая академия, [Текст] 1994. - 48 с.
13. Блауберг, И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Системный подход в современной науке [Текст] // Проблемы методологии системных исследований. — М.: Мысль, 1970. — С. 7-48
14. Богославец, Л.Г., Майер А.А., Диагностика и развитие педагогического взаимодействия [Текст] // Современный детский сад. – 2014. – №4. – С. 23-26.
15. Брыксина, О.Ф. Интернет и профессиональная компетентность педагога [Электронный ресурс] // Электронный журнал: «Вопросы интернет образования»: URL: http://vio.uchim.info/Vio_site/cd_site/Articles/archive.html
16. Бугрова, Н.С Развитие профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения новых ФГОС [Текст] // Начальная школа плюс: до и после. – 2012. – № 1. – С. 37-40.
17. Введенский, В. Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности [Текст] // Инновации в образовании № 4. - С. 21 – 31.
18. Введенский, Н.В. Моделирование профессиональной компетентности педагога. [Текст] // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
19. Власова, Н. В. Профессионально-педагогические компетентности преподавателей среднего профессионального образования [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – С. 262-263.

20. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами: метод. пособие. [Текст] М.: ТЦ Сфера, 2003. – 148 с.
21. Воронина, Г.Л. Управление качеством дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы развития С // Материалы окружного научно-практического семинара, г. Новый Уренгой, 26–30 ноября 2008 г. – Ч. 1. – Салехард: ЯНОИПКРО, 2009.
22. Воротникова, А.А. Психологические условия становления профессиональной компетентности будущего педагога [Текст] / автореф. дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.07 / А.А. Воротникова; Москва, 1998. – 206 с.
23. Горбашко, Е. Качество Образования в системе обучения управления качеством. [Текст] // Стандарты и качество. – 2001. – № 10. – С. 20-23.
24. Государственная программа российской федерации развитие образования" на 2013 - 2020 годы[Текст] // Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 295
25. Демидова, И.Ф. Развитие психологической компетентности студентов – будущих учителей педагога [Текст] / автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1993 – 203 с.
26. Дорофеев, А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования [Текст] // Высшее образование в России. – 2011. – №4. – С. 30-33.
27. Дуброва, В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении. – М.: Владос, 2010. – 225 с.
28. Елканов, С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. для учителя [Текст] . – М.: Просвещение, 1986. – 143 с.
29. Зборовский, Г. Самообразование парадигма XXI века[Текст] // Высшее образование в России – 2003. – № 5. – С. 25-32.

30. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект; Фонд «Мир», [Текст] 2006 – 329 с.

31. Иванов, Д.А., Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие[Текст] – М.: АПКиПРО, 2003. – 101 с.

32. Капустин, П., Управление образовательными системами: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. Заведений[Текст] . – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002 – 302 с.

33. Кашникова, Е.Ю. Подготовка педагогов к самообразовательной деятельности: Учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений, Екатеринбург: ООО ИД «Ажур», 2005 – 287 с.

34. Кашникова, Е. Ю. Характеристика самообразовательной деятельности в рамках генетического, структурно-функционального и динамического подходов [Текст] // Теория и практика профессионального образования: педагогический поиск: сборник научных трудов / под ред. Г. Д. Бухаровой. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2003. - Вып. 3, Ч. 1. – С. 99-107.

35. Кокоткина, О.М. Как организовать работу по самообразованию // Дошкольное воспитание. – 2011. – № 8. – С. 34-35.

36. Коровина, О.В. Современные формы демонстрации профессиональной компетенции педагога ДОД [Текст] // Дополнительное образование и воспитание. – 2012. – № 8. – С. 3-5.

37. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетенции учителя в процессе гуманизации и демократизации школы [Текст] / автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 1997. - 225 с

38. Красильникова, Н.А., Взаимообучение и самообразование как средства реализации требований новых ФГОС в процессе изучения языка[Электронный ресурс] // Педагогическое образование в России –

2012 - № 4. – с. 129 - 138// URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimoobuchenie-i-samoobrazovanie-kak-sredstva-realizatsii-trebovaniy-novyh-fgos-v-protssesse-izucheniya-yazyka>.

39. Кузьмина, Н.В. Формирование педагогических способностей [Текст] – Л.: изд-во ЛГУ, 1961. – 98 с.

40. Леонтьев, А.Н., Деятельность. Сознание. Личность. [Текст] - М.: Политиздат, 1975. – 352 с.

41. Лехтман, В.Ф. Психологические условия управления инновационным учебным заведением [Текст] / автореф. дис. ... канд. психол. наук. Челябинск, 1996. – 196 с.

42. Логинова, Ю.Н. Понятия индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной образовательной траектории и проблема их проектирования [Текст] // Биб-ка журнала «Методист». – 2010. – №9. – С. 4-7

43. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ [Текст] – М.: Дрофа, 2012. – 240 с.

44. Львова, Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДООУ[Текст] \ \ Справочник старшего воспитателя. – 2008. – № 11. – С. 11-18

45. Лященко, Н.Н., Поздняк Л.В. Управлением дошкольным образованием. [Текст] – М.: Академия, 2009. – 290 с.

46. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] // Основы педагогического менеджмента. – 2007 – № 1. – С. 8-14

47. Максакова, В.И. Педагогическая антропология. [Текст] Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — 2-е изд., стереотип. — М.: Академия, 2004. — 208 с.

48. Маркова, А.К. Психологические проблемы повышения квалификации [Текст] // Педагогика. – 1992. – № 9-10. – С. 65-67

49. Маркова, А. К. Психология профессионализма. [Текст] – М.: Международный гуманитарный фонд Знание – 1996. – 312 с.
50. Митина, Л.М. Психология профессионального развития. [Текст] – М.: Владос, 2007. – 245 с.
51. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя[Текст] . — М.: Издат. центр «Академия», 2004. – 320 с.
52. Осипова, И. В., Совершенствование системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров[Текст] // Педагогическое образование и наука. 2010 .- N 4 .- С. 53-61
53. 2. Панасюк, В.П. Школа и качество: выбор будущего [Текст] / В.П. Панасюк. — СПб.: КАРО, 2005. — 384 с.
54. Педагогическое образование: традиции, инновации, поиски, перспективы. [Текст] // III Международная заочная научно-практическая конференция (Шадринск, 10 декабря 2012 года). [сборник]. Шадринск :Шадринский Дом печати , 2013 - 543 с. ; 20 см СОУНБ; КХ; Формат С; Инв. номер 2355372-КХ
55. Першина, Л.А. Формирование психологической компетентности у студентов педагогических колледжей [Текст] / автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002 – 155 с.
56. Петрова, И. В., Управление инновациями в дошкольном образовании Краснокаменского района Забайкальского края [Текст] // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2013. - № 1. - С. 49-53.
57. Управление качеством образования [Текст]: Практико-ориентированная монография и методическое пособие / под ред. М.М. Поташника. - М.: Педагогическое общество России, 2006. - 448 с.

58. Профессиональные объединения педагогов: Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений и учителей[Текст] // Под науч. ред. М.М. Поташника. [Текст] – М., 2009.

59. Приказ Минобрнауки России «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24.03.2010 № 209 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html> (2014. 12 февр.).

60. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" // URL: <https://rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html>

61. Проблема профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных учреждений [Текст] // Актуальные проблемы переподготовки и повышения квалификации кадров в условиях обновления образовательной практики. Материалы краевой научно-практической конференции. – Барнаул, 2009. – 224 с.

62. Пятаева, С.А. Методическая поддержка профессионального саморазвития воспитателя дошкольного образовательного учреждения [Текст] / автореф. дисс. канд. пед. наук. – Волгоград, 2011. – 22 с.

63. Самообразование педагогов ДООУ [Текст] // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. - 2011. - N 12. - С. 104-106

64. Санникова, С.В. Компетентностная модель специалиста в системе профессиональной подготовки // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2012. – № 4. [Электронный ресурс] // URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnaya-model-spetsialista-v-sisteme-professionalnoy-podgotovki>

65. Светлова, В.А. Формирование готовности личности педагога к самообразованию как научная проблема [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. // URL: <http://www.science-education.ru/110-9929>

66. Сергеева, В.П. Управление образовательными системами: Программно-методическое пособие. [Текст] – М.: ЦГЛ, 2002. – 148 с.

67. Сериков, В.В. Личностная ориентация образовательных систем: проблема критериев [Текст] // Развитие личности в образовательных системах Южно-Российского региона. Ч. I. – Пятигорск: Изд-во РГПУ, 2006. – 265 с.

68. Симонов, В.П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя. [Текст] – М.: Аспект-Пресс, 2011. – 184 с

69. Симонов В.П. Педагогический менеджмент. [Текст] – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 264 с.

70. Сластенин, В.А. Профессионализм педагога: акмеологический подход [Текст] // Педагогическое образование и наука. – 2012. – №4. – С.4-9.

71. Солянкина, Н.Л. Качество условий развития профессиональной компетентности педагогов в системе повышения квалификации: один из подходов к диагностике [Текст] // Педагогические технологии. – 2008. – № 2. – С. 49-55

72. Татьянченко, В.С. Информационный банк руководителя общеобразовательной школы. [Текст] В.С. Татьянченко. – Челябинск, 2012.

73. Тишкевич, М. А., Профессиональная компетенция педагога: понятие и структура [Текст] // 1561-2457 Психология обучения. – 2009. – N 10. – С.91-103

74. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утв. приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> (2014. 21 февр.)

75. ФЗ РФ от 29.10.2012г. № 273- ФЗ «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rg.ru/1992/07/31/obrazovanie-dok.html> (2014. 18 февр.).

76. Шамова, Т.П. Менеджмент в управлении школой. [Текст] – М.: Просвещение, – 1992. – 302 с.

77. Шашенкова, Е.А. Исследовательская деятельность. Словарь. [Текст] — М.: УЦ «Перспектива». – 2010. – 88 с.

78. Шебеко, В.Н., Самообразование как условие профессионального роста [Текст] // Дошкольное воспитание. – 2010. – № 9. – С. 39-45

79. Шурова, Н.В. Личностное и профессиональное развитие воспитателей ДООУ [Текст] // Психолог в детском саду. – 2009. – № 1. – С. 82-86.

80. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения : учеб. пособие для вузов [Текст] / Н. Е. Эрганова. - М. : Академия, 2007. - 159 с.

81. Юрасова, О.В. Все у меня получится! [Текст] // Дошкольное образование – Первое сентября. – 2012. – № 7. – С. 60-61

82. Яковлева, Г.В. Как оценить профессиональную и методическую компетентность педагога инновационного дошкольного образовательного учреждения [Текст] // Дошкольное воспитание – 2009. – № 10. – С. 88-94

83. Яковлева, Г.В. Управление самообразованием педагогов современных ДОО [Текст] // Дошкольное воспитание. – 2010. – № 7. – С. 121-127

84. Янова, М.Г. Структура профессиональной компетентности педагога [Текст] // Профессиональное образование. – 2012. – № 4. //

URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-pedagogy-2012-4/4-yanova.pdf>

85. Яфаева, В. Формирование профессиональной компетентности педагогов в сфере интеллектуального развития дошкольников на курсах повышения квалификации педагогических кадров // Дошкольное образование. – 2012. – № 2. – С. 98–106

Способности педагогов к творческому развитию

(И.В.Никишина)

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Вопросы

1.	Я стремлюсь изучить себя.	
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.	
3.	Возникающие препятствия стимулируют мою активность.	
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.	
6.	Я анализирую свои чувства и опыт.	
7.	Я много читаю.	
8.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	
9.	Я верю в свои возможности.	
10.	Я стремлюсь быть более открытым человеком.	
11.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	
12.	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	
13.	Я получаю удовольствие от освоения нового.	
14.	Возрастающая ответственность не пугает меня.	
15.	Я положительно отнесся бы к продвижению по службе.	

Оценивание:

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

Обработка анкет

Если у вас набралось 55 и более баллов, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития.

Набрав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Полученные данные заносятся в таблицу:

Обучение, развитие и саморазвитие педагога

№ п/п	Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О. педагога
1	Активное развитие	
2	Не сложившееся развитие	
3	Остановившееся развитие	

Оценка уровня готовности педагога к развитию

(методика В.И.Зверевой, Н.В.Немовой)

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.

Оценивание:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Препятствующие факторы:		
1.	Собственная инерция.	
2.	Разочарование из-за имевшихся ранее неудач.	
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.	
4.	Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.	
5.	Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе.	
6.	Состояние здоровья.	
7.	Недостаток времени.	
8.	Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.	
Стимулирующие факторы:		
1.	Методическая работа.	
2.	Обучение на курсах.	

3.	Пример и влияние коллег.	
4.	Пример и влияние руководителей.	
5.	Организация труда в школе.	
6.	Внимание к этой проблеме руководителей.	
7.	Доверие.	
8.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	
9.	Занятия самообразованием.	
10.	Интерес к работе.	
11.	Возрастающая ответственность.	
12.	Возможность получения признания в коллективе.	

Обработка анкет

Посчитайте общую сумму баллов по первой анкете.

Если у вас набралось **55 и более баллов**, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

Набрав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Коэффициент развития (К) вычисляется по формуле:

$$K = K(\text{фактическое}) : K(\text{максимальное})$$

Где: К (фактическое) – суммарное число баллов, проставленных в анкетах, К (максимальное) – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Полученные данные заносятся в таблицу:

Обучение, развитие и саморазвитие педагога

№ п/п	Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы

	ю			
1	Активное развитие			
2	Не сложившееся развитие			
3	Остановившееся развитие			

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Фиксация достижений педагогов в процессе самообразования

Результаты взаимодействия с педагогами, обобщение опыта работы.

Научно-методическая деятельность педагога (выступление на Совете педагогов, семинарах, мастер-классах, публикации)			
Дата	Тема	Название мероприятия	Уровень
Участие в профессиональных и творческих конкурсах.			
Дата	Тема	Название мероприятия, уровень	Результат

**Модель индивидуального маршрута по саморазвитию профессиональной компетентности
на 2017-2018 учебный год**

ФИО Бутыгина Н.Л.

Тема:

Намерения	Результат/самооценка
Повышение квалификации	
Курсы повышения квалификации по вопросу	4
Организация образовательного процесса	
Изучить:	
Создание благоприятных условий для развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями	
Демонстрация/трансляция собственного профессионального опыта	
уровень...	
форма (мастер-класс, открытый просмотр, публикация и т.д.)...	
Профессиональный заказ на методическую помощь/поддержку	
Уровень:	
форма ...	

Вывод о соотношении намерений и результатов на _____ учебный год:

Дата составления карты-планинга _____

Подпись _____

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Бутыгина Наталья Леонидовна
Кафедра П и ПД
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 26.10.17

Ответственный
нормоконтролер

Киу
(подпись)

Князева О.И.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года «Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО ВКР 2017 Бутыгина НЛ
института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 66.71%

Дата 26.10.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы

на магистерскую диссертацию по теме
«Социально-педагогические условия совершенствования самообразования педагогов
образовательной организации» студента Бутыгиной Натальи Леонидовны,
обучающегося по направлению «44.04.02 – Психолого-педагогическое образование»
ОПОП магистерская программа
«Взаимодействие в менеджменте образования» заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей деятельности. В процессе выполнения исследования, студентом были проанализированы теоретические источники, что позволило сделать обоснованное обобщение материала по теме работы. Студент на основе целесообразно подобранных методик выполнил диагностику самообразования и профессиональной деятельности педагогов в соответствии с полученными данными разработал и реализовал на практике совокупность социально-педагогических условий, позволяющих повысить эффективность самообразования педагогов дошкольной образовательной организации..

В процессе написания ВРК студент в полной мере проявил такие личностные качества как заинтересованность, самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность, в работе был профессионально и этически корректен и организован.

Необходимо подчеркнуть, что Бутыгина Н.Л. умеет рационально планировать время и соблюдать порядок этапов исследовательской работы. Написание ВКР выполнялось в соответствии с графиком, автор систематично консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации, показал высокий уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР хорошо систематизировано, в каждой главе присутствуют выводы, отражающие основные положения исследования. Автором самостоятельно и в полном объеме выполнена диагностическая работа, разработаны предложения по оптимизации процесса самообразования педагогов. В процессе работы над темой студент продемонстрировал умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности, умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные умозаключения, умение анализировать и обобщать научную литературу профессиональной направленности. Заключение ВКР соотнесено с задачами исследования и отражает основные итоги работы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента выпускная квалификационная работа студента Бутыгиной Натальи Леонидовны, соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР
Должность
Кафедра
Уч. звание
Уч. степень

Бывшева Марина Валерьевна
доцент
педагогики и психологии детства
доцент кафедры педагогики и психологии детства
кандидат педагогических наук

Подпись

Дата

23.10.14